



## **Fra arbeidstaker til pensjonist:**

**Hvordan finner personer med høyt arbeidsengasjement mening i overgangen mellom arbeidsliv og pensjon?**



Illustrasjon: Lisa Aisato (gjengitt med tillatelse)

**Høgskolen i Buskerud og Vestfold, Fakultet for helsevitenskap**

**Master i Helsefremmende arbeid**

**Kandidatens navn: Anita Klepaker Hansen**

**November 2014**

**Antall ord: 16781**

*«Jeg vet om en gammel eik,  
den skal være ni hundre år,  
men verken størrelsen eller alderen  
hindrer den i å drive frem  
nye blader hvert år.»*

Karel Capek

## Innholdsfortegnelse

Forord .....	7
Sammendrag .....	8
Summary .....	10
1.0 INNLEDNING .....	12
1.1 Bakgrunn for temavalg og formålet med oppgaven .....	12
1.2 Problemstilling og forskningsspørsmål.....	13
1.3 Avgrensning av problemstillingen .....	14
1.4 Forforståelse av temaet .....	15
1.5 Presisering av begreper .....	15
1.5.1 Alderspensjon.....	15
1.5.2 Avtalefestet pensjon .....	16
1.5.3 Uførepensjon .....	16
1.5.4 Aldergrenser .....	16
1.5.5 Definisjon av pensjonistbegrepet .....	17
1.5.6 Mening.....	17
1.5.7 Arbeidsengasjement.....	17
1.6 Oppgavens oppbygning.....	18
2. 0 Tidligere forskning .....	20
2.1 Søkeprosess .....	20
2.2 Pensjoneringsprosessen .....	20
2.2.1 Holdninger til eldre arbeidstakere/ pensjonister .....	20
2.2.2 Opplevelsen av pensjonstilværelsen.....	21
2.2.3 Pensjon og helse .....	22
2.2.4 Gradert uttak av pensjon.....	23
2.3 Arbeidsengasjement.....	23
3.0 Teori.....	25
3.1 Helsebegrepet og helsefremmende arbeid.....	25
3.2 Opplevelse av sammenheng .....	25
3.3 Active aeging .....	26
3.4 Livsløp, faser og roller .....	27
3.4.1 Livsløp.....	27
3.4.2 Atcheleys faseteori: .....	28
3.4.3 Roller og yrkesidentitet: .....	29

3.4.4 Sosialgerontologi: Tilbaketrekking, aktivitet eller kontinuitet .....	29
4.0 METODE.....	31
4.1 Vitenskapsteoretisk forankring: .....	31
4.2 Metodevalg og -kritikk.....	32
4.3 Utvalg.....	33
4.3.1 Rekrutteringsmetode: .....	34
4.3.2 Antall informanter .....	34
4.4 Utarbeiding av temaguide .....	35
4.5 Gjennomføring av intervjuene. ....	35
4.6 Etske betraktninger .....	36
4.7 Analyse .....	37
5.0 FUNN .....	41
5.1 Forskningsspørsmål 1: Hvordan beskriver de engasjementet i arbeidet sitt?.....	42
5.2 Forskningsspørsmål 2: Hvordan oppleves overgangen til pensjon?.....	44
5.2.1 Pensjon - en tvetydig livsfase .....	44
5.2.2 Nyttig eller overflødig?.....	44
5.2.3 Frihet eller struktur?.....	46
5.2.4 Å oppleve anerkjennelse .....	47
5.3 Forskningsspørsmål 3: Hvordan håndterer de overgangen til pensjon. ....	49
5.3.1 Å være i aktivitet: Hjemme, ute og i arbeid .....	49
5.3.2 Å opprettholde og skape nye nettverk:.....	52
5.3.3 Å akseptere.....	53
6.0 DISKUSJON.....	54
6.1 Overgang – vekst, stabilitet eller tilbakegang? .....	55
6.2 Opplevelse av sammenheng: arbeidsengasjement som motstandsressurs .....	57
6.3 Mening gjennom aktiviteter .....	59
6.4 Arbeidslivets rolle i overgangen til pensjon .....	60
6.5 Potensialet i pensjonistene .....	62
6.6 Validitet og overførbarhet.....	63
7.0 Konklusjon .....	65
Litteratur.....	67
Vedlegg .....	70
Vedlegg 1: Informasjonsskriv om studien .....	
Vedlegg 2: Temaguide for intervjuet.....	

Vedlegg 3: Søknad NSD .....	
Vedlegg 4: Kvittering NSD.....	

**Figurliste:**

Figur 1: Vekst, vedlikehold og tilbakegang i arbeidslivets faser.....	s 28
Figur 2: Eksempel på analyseprosess.....	s 40
Figur 3: Presentasjon av funn.....	s 41

## Førord

“No man is an island”, sier John Donne. Dette kunne være omskrevet til “no student is an island”. Etter 3,5 år som deltids masterstudent i Helsefremmende arbeid er det mange som har bidratt til at denne oppgaven nå er ferdigstilt.

Først en stor takk til mine informanter. Jeg setter stor pris på at dere tålmodig og velvillig har åpnet deres hjem, delt av deres opplevelser og svart på mine mange spørsmål.

Takk også til min veileder, Liv Hanson Ausland, som har hjulpet meg gjennom alle faser og følelser man gjennomgår i arbeidet med en masteroppgave. Du har vært inspirerende og gitt god retning for arbeidet mitt. En stor takk går også til læringsstøttegruppa mi, spesielt Anna og Anette. Jeg er veldig glad for å ha blitt kjent med dere via studiet.

Jeg er også velsignet med en fantastisk familie, som har backet meg ekstra opp gjennom studiet. Først en stor takk til min elskede, tålmodige og alltid positive mann, Tom Erik. Jeg hadde ikke klart det uten deg! Gode tanker går også til mine flotte sønner; August og Alvin, som den siste tiden har måttet tåle at mamma har sittet i meste laget ved pcen. Nå er mamma ferdig på skolen og klar for å spille fotball med dere!

Resten av familien min har også stilt opp som barnevakter, korrekturlesere, motivatorer, kokker og så videre. Så takk til dere også; pappa, Ellen Irene, mormor, Jorunn og Arne! Det er også mange andre som har også har hjulpet til og lagt til rette for meg gjennom mastergradsarbeidet; min gode venn Esther, min leder Turid og flotte kollegaer; Stine, Sidsel, Cecilie, Elin og Lina. En fortjent applaus til dere alle!

Håpet mitt nå er at kunnskapen jeg har fått med i studiet, vil vokse og komme til uttrykk i praksis i arbeidet mitt videre.

Larvik, november 2014

Anita Klepaker Hansen

## Sammendrag

### Bakgrunn for studien:

Pensjonering er en vanlig og forventet livsfaseovergang for mange. Utviklingen med høyere levealder, kombinert med økende fleksibilitet i pensjonstidspunkt, har ført til at overgangen til pensjon nå er en overgang til en livsfase av lenger varighet enn tidligere. Overgangen til pensjon er forholdsvis lite beskrevet. Størstedelen av forskning på pensjon de siste årene, dreier seg om hvordan man får folk til å jobbe lenger. I andre enden viser mediebildet de økende utfordringene knyttet til «eldrebølgen» med manglende sykehjemsplasser og uverdigg alderdom. Jeg mener det er tid for større fokus på livsfasen fra man går ut av arbeidsliv frem til man har behov for pleie og omsorg i alderdommen.

### Formålet med studien

I denne oppgaven har jeg valgt å konsentrere meg konkret om overgangsfasen mellom arbeidsliv og pensjon. Jeg har også avgrenset temaet ved å fokusere på de som karakteriseres som «engasjerte arbeidstakere» ved pensjoneringstidspunktet. Denne gruppen er interessant fordi de har opprettholdt et engasjement gjennom et helt arbeidsliv. Jeg ønsket å se hvordan de fant mening i overgangen fra arbeid til pensjon. Dette kan gi nyttig informasjon til de som skal forberede seg til denne overgangen. Det kan også si noe om hvilken rolle arbeidslivet og samfunnet kan spille i denne overgangen. Problemstillingen for oppgaven er formulert slik: «Hvordan finner personer med høyt arbeidsengasjement mening i overgangen mellom arbeidsliv og pensjon».

### Metode og utvalg:

Dette er en kvalitativ studie som er gjennomført via 6 dybdeintervjuer. Informantene ble rekruttert via nettverksrekruttering. Inklusjonskriteriene var at personene var «aktive og engasjerte arbeidstakere frem til pensjonstidspunktet» og nå hadde gått av med pensjon. Det er ikke skilt mellom ulike typer pensjon, men avgang på grunn av uførepensjon var eksklusjonskriteria. Intervjuene ble tatt opp på diktafon og transkribert ordrett. Deretter foretok jeg en induktiv analyse, inspirert av systematisk tekstkondensering (Malterud, 2011).



Det vil si at empirien ble delt inn i meningsbærende enheter, med tilhørende kodeord, som etter hvert dannet kategorier.

## Funn

Funnene viser at personene i studien har hatt et høyt arbeidsengasjement frem til pensjoneringstidspunktet, og har funnet mening i arbeidet sitt. Overgangen beskrives som tvetydig. De opplever glede over friheten, når de kjenner seg nyttige og når de får anerkjennelse. De opplever sorg ved å bli overflødige, ikke føle seg nyttige eller ved manglende anerkjennelse. Mangel på struktur i dagen oppleves også negativt. Overgangen håndterer de ved å bedrive ulike aktiviteter, bygge nettverk og aktivt akseptere situasjonen.

## Konklusjon

Personer med høyt arbeidsengasjement opplever overgangen til pensjon som tvetydig. De håndterer disse opplevelsene ved aktiviteter, aksept og nettverksbygging. I denne prosessen overføres meningen de opplevde i arbeidet til mening i pensjonstilværelsen.

Arbeidsengasjementet ser også ut til å fungere som en motstandsressurs som bidrar til å styrke informantenes opplevelse av sammenheng. Dette påvirker deres helse på en positiv måte.

## Summary

### Background:

Retirement is for most people a normal and expected transition. However, the development of higher life expectancy combined with a more flexible time for retirement, means that the transition to retirement is now a transition to a longer life phase than historically. The transition to retirement is relatively vaguely described by research. The majority of recent research (in Norway) has focused on getting people to work longer. On the other side, media focus on the increasing challenges with an aging population. I think its time to focus more on “the life face between” the exit from work and the entry into nursing homes”.

### The purpose of the study

In this study, I have chosen to concentrate specifically on the transition between work and retirement. I have narrowed the topic down by focusing on those who are characterized with “high job engagement” at the time of retirement. This group is interesting because they have maintained a commitment throughout their working life. I wanted to see how they found meaning in the transition from work to retirement. This can provide useful information to those preparing for retirement. It may also help clarify the role of the workplace and the community in this transition. The research question for the study is: “How do people with high work engagement find meaning in the transition between work and retirement”

### Method and sample

This is a qualitative study which is conducted through six in-depth interviews. The informants were recruited via network recruitment. Inclusion criteria were that they were “active and engaged employees until retirement” and had now retired. There were no distinctions between different types of retirement, except that retirement due to disability was exclusion criteria. The interviews were recorded and transcribed verbatim. I did an inductive analysis, inspired by systematic text condensation (Malterud, 2011). The empirical data was divided into “meaningful units”, with associated code words, which eventually formed the categories.

## Findings

The findings show that people in the study had high job engagement until retirement, and they have found meaning through their work. The transition is described as ambiguous. They experience positive feelings of freedom, when they feel useful, and when they is recognized for previous work. They experience grief over being redundant, not useful or not receiving recognition. Lack of structure in the day is also perceived negatively. They handle this feelings by committing to various activities, network-building and accepting the situation.

## Conclusions:

People with high work engagement, experience the transition to retirement as ambiguous. They handle these experiences in activities, acceptance and networking. In this process, they transfer the meaning they experienced through work into a new meaning in the retirement. Work engagement also seems to act as a resistance resource that helps strengthen the informants' "sense of coherence". This affects positively on their health.

## 1.0 INNLEDNING

*Å vite hvordan man skal eldes, er den høyeste visdom og en av de aller vanskeligste sidene ved livskunsten. «Henri-Frederic Amiel»*

Pensjonering på grunn av alder er en vanlig og forventet livsfaseovergang for en stor del av befolkningen. Historisk var dette tiden man trakk seg tilbake etter et tungt arbeidsliv for å hvile de siste årene av livet (Daatland & Solem, 2011). Stadig høyere levealder, kombinert med at mange har mulighet til å pensjonere seg i begynnelsen av 60-årene, gjør at overgangen til pensjon nå har blitt overgangen til en livsfase av lenger varighet. Denne livsfasen er forholdsvis lite beskrevet. Størstedelen av forskning på pensjon de siste årene, dreier seg om hvordan man får folk til å jobbe lenger. I andre enden viser mediebildet de økende utfordringene knyttet til «eldrebølgen» med manglende sykehjemsplasser og uverdigg alderdom. Jeg mener det er tid for større fokus på livsfasen fra man går ut av arbeidsliv frem til man har behov for pleie og omsorg i alderdommen. Kanskje er det et uutnyttet potensiale i denne livsfasen, som vi ikke fullt ut har oppdaget?

### 1.1 Bakgrunn for temavalg og formålet med oppgaven

I denne oppgaven har jeg valgt å konsentrere meg konkret om overgangsfasen mellom arbeidsliv og pensjon. Jeg ønsket å se på hvordan pensjonister finner mening i overgangen mellom arbeidsliv og pensjon.

Jeg har kun sett på personer som har gått av med pensjon grunnet alder, ikke med uførepensjon. Det er den ”normale” avslutningen av et langt arbeidsliv som er denne oppgavens utgangspunkt, ikke andre former for pensjon. For å avgrense ytterligere har jeg valgt å se på de som fremdeles karakteriseres som «engasjerte arbeidstakere» ved pensjoneringstidspunktet. Denne gruppen er interessant av flere grunner. Det åpenbare er at de har klart å holde seg engasjerte helt til slutten av arbeidslivet. Dette kan tyde på at de

besitter ressurser som gjør at de mestrer overgangen videre på en spesiell måte. Samtidig kan det tenkes at de har en sterk identitet i arbeidet de har hatt, og således vil ha problemer med å løsrive seg fra sin yrkesrolle, når de skal over i pensjonisttilværelsen og definere seg inn i rollen som pensjonist. Foreliggende forskning på feltet har ikke noe entydig svar på hvordan pensjonister generelt sett opplever overgangsfasen. Jeg har heller ikke funnet noe forskning som ser på hvordan pensjonsovergangen oppleves for mitt aktuelle utvalg spesifikt, altså de med høyt arbeidsengasjement ved pensjoneringstidspunktet. Derfor mener jeg at det her finnes et kunnskapshull som kan være interessant å utforske.

## 1.2 Problemstilling og forskningsspørsmål

For å undersøke det ovennevnte nærmere har jeg definert denne problemstillingen:

### **Fra arbeidstaker til pensjonist: Hvordan finner personer med høyt arbeidsengasjement mening i overgangen mellom arbeidsliv og pensjon?**

For å operasjonalisere dette har jeg også utformet følgende forskningsspørsmål:

1. Hvordan beskriver de engasjementet i arbeidet sitt?
2. Hvordan oppleves overgangen til pensjon?
3. Hvordan håndteres overgangen til pensjon?

Jeg har altså delt opp problemstillingen i 3 dimensjoner, med hvert sitt forskningsspørsmål.

Først søker jeg beskrivelser av deres arbeidsliv og -historie, for å finne ut hvordan de beskriver sitt engasjement i arbeidet. Arbeidsengasjement er ikke noe entydig begrep. Dette utdyper jeg nærmere i teorikapitlet. Derfor er det nødvendig å søke informantenes forståelse av sitt engasjement. Dette kan jeg videre koble opp mot å besvare problemstillingen.

Videre har jeg søkt svar på «hvordan oppleves overgangen til pensjon?». Med opplevelse mener jeg her den følelsesmessige dimensjonen, altså hvordan de gjennomlever overgangen på det kognitive og psykologiske planet. I relasjon til dette står det siste forskningsspørsmålet: «hvordan håndteres overgangen?». Dette er den handlingsorienterte dimensjonen. Hva gjør de konkret for å skape mening i overgangen?

### 1.3 Avgrensning av problemstillingen

Jeg vil gi nøyere beskrivelse av elementene i problemstillingen i kapittel 1.5 «Presisering av begreper».

Med pensjon menes i denne oppgaven pensjonering grunnet alder. Pensjon beskrives nærmere senere i dette kapitlet. Denne oppgaven omhandler ikke den økonomiske siden ved pensjon. Jeg har ikke skilt mellom ulike typer pensjon, som AFP, alderspensjon, særaldersgrenser osv. Det eneste kravet jeg har hatt er at informantene ikke skulle ha gått av med uførepensjon. Det finnes kanskje personer som har måttet gå av med uførepensjon, som fremdeles har opprettholdt sitt arbeidsengasjement frem til pensjoneringstidspunktet, men de ville antakelig hatt en annen prosess forutfor selve pensjoneringen, på grunn av den hendelsen eller tilstanden som gjør at de ikke lenger kan være i jobb. Uførepensjon har ikke vært tema i oppgaven og jeg har derfor ikke inkludert pensjonister av denne kategorien i undersøkelsen.

Jeg har ikke sett inngående på arbeidsplassens rolle i forløpet før pensjonering, utover det jeg har beskrevet i forbindelse med avslutningsmarkeringen, og oppsigelse på grunn av oppnådd aldersgrense. Det finnes mye forskning på hva som bidrar til at folk velger å fortsette å jobbe fremfor å gå av med pensjon når de kan velge dette, men det har ikke vært tema for denne oppgaven.

## 1.4 Forforståelse av temaet

Min forforståelse av pensjon er naturlig nok ikke fra egenerfaring. Jeg arbeider heller ikke konkret med tematikken, utover at jeg er leder, og således iblant opplever at ansatte går over i pensjon. Jeg har likevel forventninger og oppfatninger som er dannet etter å ha vært tilskuer til kollegaers, familie og andres pensjonsprosess. Grunnen til at jeg ble gradvis mer interessert i temaet, er at jeg tidligere så det som et udelt gode å gå over i pensjon. Etter hvert har jeg observert at overgangen til pensjon for noen kan være svært utfordrende. Dette overrasket meg, og jeg har undret meg over grunnen til dette.

Som forsker og menneske møter man alltid nye og ukjente dimensjoner med bakgrunn i forestillinger og tankesett vi har med oss fra før (Nilsen, 2012). Dette er ikke noe man legger skjul på ved kvalitativ forskning. En viss forforståelse kan være fruktbart for kvalitativ forskning, slik at man har forutsetning for å forstå utfordringene og utforske tematikken på best mulig måte. Min manglende egenerfaring av pensjonsovergangen kan være positivt, fordi jeg dermed ikke er farget av egne opplevelser i den ene eller andre retningen (Malterud, 2011). Men det kan også føre til at jeg ikke forstår det informantene prøver å fortelle meg. Som resultat vil man da kunne gå glipp av essensiell informasjon. Hvordan jeg har forsøkt å håndtere dette, beskrives nærmere i metodekapitlet.

## 1.5 Presisering av begreper

### 1.5.1 Alderspensjon

Pensjon er en ytelse som en person har krav på etter å ha nådd en viss alder, ved betydelig og varig nedsatt arbeidsevne, eller ved tap av forsørger (Hatland, 2014). Alderspensjon er en ytelse fra folketrygden som inntreer når man oppnår en viss alder, vanligvis 67 år. Den består av et grunnbeløp og et tilleggsbeløp. I tillegg kan man ha rett på ytelser fra kollektive tjenestepensjonsordninger. Alderstrygdloven ble første gang vedtatt i 1923, men trådte ikke i kraft før i 1936 på grunn av vanskelig nasjonal økonomi (Finansdepartementet, 1998). Pensjon ble da en rettighet for personer over 70 år, men den var inntektsprøvd, slik at det var de med lav inntekt og formue som hadde rett på ytelsen. I 1957 ble inntektsprøvingen

opphevet og i 1966 ble alderstrygden innlemmet i «loven om folketrygd». I de videre år ble de økonomiske rammene rundt alderspensjonen revidert flere ganger, og i 1973 ble pensjonsalderen satt ned fra 70 til 67 år. Det vil si at man har rett på alderstrygd fra denne alderen.

I senere tid har det også vært større endringer i pensjonssystemet. Pensjonsreformen trådte i kraft 1. januar 2011 (Arbeidsdepartementet, 2011). Det nye pensjonssystemet innfører regler om alleårsopptjening, levealdersjustering og fleksibelt uttak av pensjon i alderen 62 til 75 år. Ordningen er innført for å sikre et levedyktig pensjonssystem i fremtiden. IA-avtalens delmål 3 er at arbeidstakere skal være lenger i arbeid (Ose et al., 2013). De pensjonistene som har vært intervjuet i denne oppgaven har ikke vært direkte berørt av endringene denne ordningen legger opp til i forhold til opptjeningsår eller økonomi, men noen av dem har hatt mulighet for fleksibelt uttak etter ny ordning.

### **1.5.2 Avtalefestet pensjon**

I tillegg til ordinær alderspensjon kan avtalefestet pensjon (AFP) være en mulighet for arbeidstakere som har fylt 62 år, og arbeider innenfor områder der det er tariffavtaler og hvor AFP inngår i tariffavtalen (NAV, 2011).

### **1.5.3 Uførepensjon**

Parallelt med og forut for alderspensjonssystemet finnes også en trygdeordning for pensjon knyttet til betydelig og vedvarende nedsatt arbeidsevne: uføretrygd. I denne oppgaven er ikke uførepensjonister tatt med, og jeg kommer derfor ikke til å definere dette noe videre.

### **1.5.4 Aldergrenser**

Selv om man har rettigheter i forhold pensjon etter de ovennevnte regler, er det ikke noe krav om å fratrukke sin stilling når disse rettighetene inntreffer. Det er derimot lovhjemlet når arbeidsgiver har mulighet til å gå til oppsigelse med alder som eneste begrunnelse.

Arbeidsmiljøloven har en generell bestemmelse i §15-13a på 70 år, men åpner videre i teksten for lavere aldersgrense under visse forutsetninger (Aldersgrenseloven, 1956;



Arbeidsmiljøloven, 2006). Dette er nøyere beskrevet i lovverk og avtaleverk for ulike sektorer, fagforeninger eller yrkesgrupper (Thommessen, 2011). Dette kan være i endring. Paragrafen om den arbeidsmiljølovens aldersgrense er høsten 2014 ute til høring. Statens seniorråd foreslår å øke aldersgrensen i arbeidsmiljøloven til 75år, uten mulighet til å avtale lavere aldersgrenser (*Høringsuttalelse fra Statens seniorråd om arbeidsmiljølovens aldersgrenser*, 2014). Arbeids- og sosialdepartementets forslag ser foreløpig mer moderat ut (*Høring om endringer i arbeidsmiljølovensregler om aldersgrenser*, 2014)

### **1.5.5 Definisjon av pensjonistbegrepet**

Det kan synes selvsagt hva som er en pensjonist, men dette defineres ulikt. Det er tre vanlige definisjonsmåter: Den økonomiske, den psykologiske og den sosiologiske (Weiss, 2005). Den første definerer pensjonister som «seniorer som ikke innehar lønnet arbeid». Denne definisjonen er vanskelig når man går av med gradert pensjon. Den psykologiske definisjonen baseres på om man selv oppfatter seg som pensjonist. Denne er mest brukt i større undersøkelser. I sosiologisk definisjon er man pensjonist om man har forlatt sitt vanlige yrke og befinner seg i gruppering der det ansees som sosialt akseptabelt å være uten jobb. Man er altså pensjonist dersom andre oppfatter deg som pensjonist. Dette er den mest uklare definisjonen, men kanskje den som er mest utbredt i dagliglivet. Jeg legger den psykologiske definisjonen til grunn i denne oppgaven.

### **1.5.6 Mening**

I problemstillingen brukes ordet mening. Dette er et begrep som rommer mye, og kan defineres på ulike måter. Jeg vil si det er et sosialkonstruktivt begrep, som er situasjons- og settingsavhengig. I denne oppgaven forstås mening som det som oppstår i sammenhengen mellom det de opplever i overgangen og hvordan de håndterer overgangen. Meningen dannes altså i resultatet av hva de gjør og hva de føler i overgangen. Samtidig er mening en viktig komponent i arbeidsengasjement (Vinje, 2007). Man kan derfor også knytte forståelsen til hvordan mening overføres fra «mening i arbeidet» til «mening i pensjonsovergangen».

### **1.5.7 Arbeidsengasjement**

Arbeidsengasjement er en viktig del av problemstillingen, fordi dette er noe som skiller utvalget i denne oppgaven fra tidligere forskning. Når det gjelder definisjonen av begrepet

arbeidsengasjement, er dette beskrevet nærmere i kapittel 2. Arbeidsengasjement er imidlertid et vidt begrep, som kan oppfattes ulikt fra person til person. Derfor må definisjonen av arbeidsengasjement også sees i relasjon til hvordan informantene beskriver dette

## 1.6 Oppgavens oppbygning

Jeg presenterer her oppbygningen av oppgaven. Det kan se ut som om oppgaven er skrevet på denne måten, forfra og bakover, men flere begreper og teorier som presenteres i begynnelsen av oppgaven, har kommet til ettersom funnene har dannet kategorier og sammenhenger. Dette er altså ikke en teoristyrte, men en empiristyrte oppgave.

I kapittel 1 presenterer jeg bakgrunnen for oppgavevalget og problemstilling med tilhørende forsknings spørsmål. I tillegg presiserer jeg begreper som er brukt i problemstillingen, samt avgrensninger av hva oppgaven dreier seg om. Jeg redegjør også for min forforståelse av temaet.

I andre kapittel tar jeg for meg søkeprosess og relevant forskning på feltet, det vil si om pensjoneringsprosessen og arbeidsengasjement. Noe av forskningen som legges frem her er bakgrunnsinformasjon, for å beskrive pensjonsovergangen, og blir ikke inngående omhandlet videre i oppgaven.

I kapittel 3 presenteres teori som brukes i oppgaven for å diskutere mine funn. Under dette hører teori om livsfaser, roller og sosial aldring. Jeg redegjør også for «opplevelse av sammenheng» og «active ageing».

Kapittel 4 omhandler metodikken som er brukt for å besvare problemstillingen og ligger til grunn for mine funn. Her vil jeg også beskrive oppgavens vitenskapsteoretiske forankring, utvalg, gjennomføring av undersøkelsen og gå videre. Deretter går jeg gjennom analysen og gir eksempler fra analyseprosessen.

I kapittel 5 presenteres oppgavens funn i kategorier under hvert av de tre forskningsspørsmålene.

Videre i kapittel 6 diskuterer jeg mine funn i lys av tidligere forskning og teorier. Det har ikke vært rom for å gå inngående inn i alle kategoriene, selv om funnene her på ulike måter belyser problemstillingen. Jeg har derfor valgt ut noen kategorier som jeg har belyst mer inngående i diskusjonskapitlet. Til slutt i kapitlet har sett på overførbarheten av resultatene fra denne studien.

I siste kapittel, kapittel 7, forsøker jeg å oppsummere og konkludere ved å besvare problemstillingen som ligger til grunn for oppgaven.

## 2.0 Tidligere forskning

### 2.1 Søkeprosess

For å finne relevant forskning på feltet har jeg søkt i ulike databaser. Jeg har brukt Academic search premier, Idunn, Google Scholar og Science direct. Det første jeg gjorde, var å kartlegge kunnskapsstatus innenfor pensjonsforskning. Jeg søkte på «retirement», «transitions» og tilsvarende norske begreper. Disse koblet jeg til «health» og «helse». Dette ga en god referanseramme for videre arbeid. Jeg fant imidlertid lite forskning fra Norge på disse databasene. Jeg søkte derfor videre via seniorpolitikk.no og nova.no. Der fant jeg relevant, norsk forskning på området.

Videre søkte jeg via de samme kanalene etter forskning på «arbeidsengasjement». Her brukte jeg «job-engagement», «work engagement» og «zest for work» for å finne relevante kilder. Det er veldig mye litteratur på dette. Jeg koblet det derfor også opp mot helse. Likevel var det forholdsvis vanskelig å finne kilder som tok tak i selve definisjonen av arbeidsengasjement. I de fleste tilfeller redegjorde man i liten grad for selve begrepet. Noen kilder var aktuelle. I tillegg brukte jeg litteratur fra studiets pensum.

### 2.2 Pensjoneringsprosessen

Hovedmengden av nyere norsk forskning om pensjon dreier seg om hva som får folk til å fortsette i arbeid og hvilke faktorer som støter dem ut (Daatland & Solem, 2011; Hilsen, Salomon, & Heen, 2011; Hippe, Midtsundstad, Seip, Bogen, & Hernes, 2012; Per Erik Solem, 2012). Det er jo også denne vinklingen som har vært viktig å belyse i forhold til IA-avtalen og intensjonen om at flere skal stå lenger i jobb. For å få et bilde av pensjoneringsprosessen, vil jeg likevel presentere noe forskning på feltet her.

#### 2.2.1 Holdninger til eldre arbeidstakere/ pensjonister

En rapport fra Statens seniorråd (Leveraas, 2013) kartlegger holdningene til seniorer blant nordmenn i flere aldersgrupper. Et interessant resultat er responsen på påstanden

«pensjonister fortjener å trekke seg tilbake og nyte livet». I aldersgruppen under 50 år var dobbelt så mange enige i påstanden som i aldersgruppen over 50 år. Norsk seniorpolitisk barometer (Dalen, 2013) publiserer årlig lederes og yrkesaktives holdninger til aldring og arbeid. Barometeret har de siste årene vist økende interesse hos arbeidstakere til å fortsette i arbeid utover tidspunktet man kan motta pensjonsutbetalinger. Lederne er derimot mer tilbakeholdne med å ønske å ansette eldre.

Undersøkelsene over speiler samfunnets forventninger til pensjonister og pensjonering. Denne sosiale forventningen kan føre til et press på eldre arbeidstakere om å gå av med pensjon eller til å fortsette i jobb. Dette fører til at enkeltpersoner kan føle mindre kontroll over egen pensjonering.

### **2.2.2 Opplevelsen av pensjonstilværelsen**

Det er mange faktorer som påvirker opplevelsen av pensjonstilværelsen. Kloep og Hendry (2006) har sett på hvordan pensjon oppleves, via kvalitative intervjuer av 45 norske pensjonister. Et av de viktigste funnene her var at kontroll over pensjoneringsprosess og –tidspunkt så ut til å ha størst innvirkning på livskvaliteten i tiden etter pensjonering. Dette støttes også av to utenlandske studier (Calvo, Haverstick, & Sass, 2007; De Vaus, Wells, Kendig, & Quine, 2007).

Robert S. Weiss (2005) har gjort en longitudinell kvalitativ studie med intervjuer av 89 amerikanere gjennom ulike faser av pensjoneringen. Denne er interessant fordi den beskriver flere aspekter ved pensjonstilværelsen, blant annet overgangsfasen, sosial isolasjon, yrkesidentitet, aktiviteter, relasjon til partner, ansvar for pleietrengende foreldre og krav fra barn/barnebarn.

Tidsbruk i pensjonisttilværelsen er også blitt kartlagt. Ifølge tall fra NORLAG (Solem, 2012) bruker pensjonister en stor del av sin økede fritid til aktiviteter inne i hjemmet. Tall fra SSBs tidsbruksundersøkelse (Vaage, 2011) viser det samme. Seniorene i alderen 67-79 i gjennomsnitt bruker drøyt 4 timer til husarbeid daglig, 11 timer til personlige aktiviteter (inkl

søvn og mat), 2,5 timer på tv-titting, drøyt 1 time på lesing av aviser osv. I fritidsregnskapet bruker samme aldersgruppe i gjennomsnitt 3,49 timer på aktiviteter utenfor hjemmet (inkludert reiser, sosialt samvær, kulturarrangementer, idrett og fritid og «annen fritidsaktivitet»).

### 2.2.3 Pensjon og helse

Coe og Zamarro (Coe & Zamarro, 2011) har studert pensjoneringens effekt på helse i Europa. I sin tverrsnittstudie har de undersøkt et spekter av helserelaterte variabler, både selvrapportert helse, diagnoseregistrering, depresjonsskalaer og mortalitetsrisiko. Helse blir her i hovedsak uttrykt via sykdomsbyrde. Det er et snevert syn på helsebegrepet i forhold til slik helse defineres senere i denne oppgaven. Studien er likevel interessant fordi den ser på individers nytteverdi av pensjonering i kontrast til den samfunnsøkonomiske nytten. De konkluderer med at planlagt pensjonering gir en 35 prosents nedgang i rapportering av dårlig helse.

En annen studie (Westerlund et al., 2009) undersøker selvrapportert helse før og etter pensjonering hos franske arbeidere. Studien bygger på GAZEL, en kohortstudie med 14000 respondenter og årlige målinger fra 1989-2007. Undersøkelsen viser en gradvis forverring i helse med økende alder, fulgt av signifikant bedring i helse fra året før pensjonering frem til året etter. Denne positive effekten bevares i de 7 årene etter pensjonstidspunktet for de man fulgte så lenge. Funnene gjelder imidlertid ikke for de som rapporterer høy yrkesstatus kombinert med lave jobbkrav og høy jobbtilfredshet. Disse får ikke forbedringen i helse som de andre gruppene får. Dette kan være interessant i forhold til mitt utvalg.

I kontrast til dette konkluderes det i en annen studie (Dave, Rashad, & Spasojevic, 2006), basert data fra den amerikanske «Health and Retirement Study», med at pensjonering fører til etterfølgende nedsatt helse for alle grupper de undersøkte. Resultatene til Dave et al. viser større nedgang i mobilitet, daglige aktiviteter, fysisk aktivitet og sosial interaksjon og økning i fysisk og psykisk sykdom hos respondenter som gikk av med pensjon. Effektene var mindre, men fremdeles tilstedeværende hos fysisk aktive, gifte respondenter med stort sosialt nettverk. Forverringen i helse var større hos dem som følte lite kontroll over pensjoneringsavgjørelsen.

### 2.2.4 Gradert uttak av pensjon

Gradert uttak av pensjon er en av faktorene som pensjonsreformen skal bidra å tilrettelegge for. Dette gjelder det økonomiske aspektet, det vil si uttak av pensjonsbeholdningen man har opparbeidet seg, men det gjelder også uttak av fritid, det vil si gradvis nedtrapping fra arbeidslivet. Gradvis eller brå pensjonering sammenliknes blant annet i to artikler (Calvo et al., 2007; De Vaus et al., 2007). Calvos studie er en longitudinell studie fra USA som ser på endringer i lykke med inngangspunkt ved fulltidsjobb og utgang ved full pensjon. De fant ingen forskjell i rapportering av lykke hos de som gikk av med gradvis pensjon i forhold til den andre gruppen. Det samme resultatet konkluderer DeVaus et al (2007) med i sin studie fra Australia. Dette står i kontrast til norsk rapport (Per Erik Solem, 2012) og konklusjonen til Weiss (2005). Begge disse mener gradvis pensjonering kan være fornuftig for å unngå negative helseeffekter av pensjonsovergangen.

## 2.3 Arbeidsengasjement

Det er mange ord som er brukt for å beskrive de positive sidene av det å arbeide. Jeg har valgt å bruke «arbeidsengasjement» for å beskrive det som kjennetegner mine informanter. Jobbengasjement, jobbglede og arbeidsglede er andre ord som brukes i omtrent samme mening. Brøgger og Salomon (2013) presenterer i sin rapport en kunnskapsstatus på arbeidsglede og jobbengasjement. De oppsummerer at felles alle de ulike ordene er at de er samlebegrep for en rekke positive faktorer knyttet til det å være i arbeid (Brøgger & Salomon, 2013). Begrepet er altså så vidt at det er vanskelig å definere. Arbeidsengasjement henger imidlertid sammen med at personlige og organisatoriske ressurser bidrar til at de krav man møter i arbeidslivet, fører til engasjement i stedet for det motsatte; utbrenthet. Eksempler på organisatoriske ressurser er kollegastøtte, jobbkrav/ -ressurser, lederadferd, konstruktive tilbakemeldinger, medvirkning og autonomi i jobbutøvelsen. Videre vil jeg ha fokus på de personlige ressursene ved arbeidsengasjement.

Kahn (1990) beskriver arbeidsengasjement som en tilstand der man er fullt og helt til stede i sin rolle på jobben og at denne investeringen oppleves som positiv og tilfredsstillende.

Arbeidsengasjerte mennesker preges av vigør (høyt energinivå og stayerevne) og dedikasjon til arbeidet (Brøgger & Salomon, 2013). Dedikasjon karakteriseres ved følelsen av entusiasme, betydning, inspirasjon, stolthet og utfordring knyttet til arbeidet. De kan også oppslukes av arbeidet. I første omgang opptrer dette på en positiv måte, ved at man er fullt konsentrert i arbeidet, slik at det er vanskelig å rive seg løs. Dette kan imidlertid også føre til for høyt engasjement, som igjen fører til at det blir en negativ faktor. En av de mest brukte teoriene om psykososialt arbeidsmiljø (Karasek & Theorell, 1990) fokuserer på hvordan jobbkrav og jobbkontroll må balanseres for å få beholde og fremme helsen på jobb.

Arbeidsengasjement rommer mer enn dette, men det er viktig at det opprettholdes en balanse i engasjementet til arbeidet, slik at man dette ikke virker negativt på helsen.

Vinje (2007) belyser tre aspekter av arbeidsengasjement; kall, arbeidsglede og vitalitet. Jeg beskriver her kort hva som menes med delkomponentene, uten å gå i dybden på hver faktor. Med «kall» menes i denne sammenheng den dragingen man har mot et yrke, karriere eller profesjon. Kallet kan ha sitt opphav i religion, selvoppfyllelse eller annet. Arbeidsglede blir av Vinje også kalt «zest for work». I dette ligger entusiasme og energi som har opphav i arbeidet i seg selv. I tillegg bidrar utviklingsmuligheter og følelsen av å «være god» på det man gjør jobben sin til å øke arbeidsgleden. Mange av de organisatoriske faktorene som beskrevet i forrige avsnitt bygger også opp under dette. Vitalitet kan sammenliknes med det tidligere nevnte «vigør». Det henger sammen med en sterk livsenergi som skapes/oppretholdes på arbeidet.

Vinje beskriver også at mening er underliggende for de tre aspektene; kall, arbeidsglede og vitalitet og er drivende for arbeidsengasjementet. Kallet kan sees på som søken etter mening. Når man finner denne meningen i arbeidet, bygger dette opp under arbeidsglede. Arbeidsglede fører til vitalitet som gjør at man klarer å håndtere arbeidslivets utfordringer. Ved å mestre dette opprettholdes meningen i arbeidet. Å kjenne seg nyttig, er også nært knyttet til arbeidsengasjement (Ausland & Vinje, 2010). Sammen med mestring, glede og gode relasjoner, er dette nærværskvaliteter som er med på å fremme nærvær. Det å kjenne seg nyttig, gir i sin tur også mening; man finner mening ved å være til nytte via sitt arbeid.



## 3.0 Teori

### 3.1 Helsebegrepet og helsefremmende arbeid

Helse er et vidtrekkende begrep. WHO har definert helse som en «tilstand av komplett fysisk, psykisk og sosial velvære (WHO, 1948). Denne definisjonen har vært kritisert for å være utopisk, men knytter helse opp mot mer enn den fysiske dimensjonen, og rommer et helhetlig syn på helse. Et viktig bidrag til forståelsen av helse som noe mer enn fravær av sykdom, er Antonovskys ideer om salutogenese (Antonovsky, 1979), som motsetning til patogenese; læren om sykdommer. Helse sees her på som en tilstand på et kontinuum mellom helse og uhelse. Fokus er på de faktorene som styrker og fremmer helse, fremfor de som kurerer sykdom. Denne tankegangen ligger til grunn for den videre definisjonen av helse som ble beskrevet i Ottawacharteret (WHO, 1986) som en ressurs. Det vil si at helse i seg selv ikke er noe mål, men «en ressurs som gjør det mulig å leve et individuelt, sosialt og økonomisk produktivt liv». Disse perspektivene på helse, danner basis for helsefremmende arbeid. Helsefremmende arbeid er «prosessen som setter mennesker i stand til å ta kontroll over og forbedre sin helse» (WHO, 1998)

I teoridelen vil jeg her gjøre kort rede for to aspekter ved helsefremmende arbeid som synes spesielt viktig i tilknytning til oppgavens tema: Teorien om «Opplevelse av sammenheng» (Antonovsky, 2000) og det politiske rammeverket «Active ageing» (WHO, 2002). Tilknytningen mellom temaet i oppgaven og helsefremmende arbeid, drøftes i siste kapittel.

### 3.2 Opplevelse av sammenheng

«Opplevelse av sammenheng» er et teoretisk begrep som ble lansert av Aron Antonovsky (1979). Tanken bak teorien er å forklare hvorfor noen holder seg friske, mens andre blir syke, selv om de blir utsatt for samme påkjenning. Et underliggende premiss her er at helse ikke er noe konstant, men at man til enhver tid befinner seg på et kontinuum mellom helse og uhelse. En annen forutsetning er at man gjennom livsløpet blir utsatt for både positive og negative faktorer som påvirker vår helse. Det er i hvilken grad man har ressurser for å håndtere disse

faktorene som bestemmer i hvilken retning helsen går på helsekontinuumet. Antonovsky utdypet etterhvert (Antonovsky, 2000) definisjonen av teorien til å være:

*«Opplevelse av sammenheng er en global orientering som uttrykker i hvilken grad man har en gjennomgripende varig, men også dynamisk følelse av tillit til at: 1) de stimuli som stammer fra de interne og eksterne miljøer i livsløpet er strukturerte, forutsigbare og forklarlige; 2) ens ressurser er tilgjengelige for å møte kravene som stilles av disse stimuli og 3) disse kravene er utfordringer verdig investering og engasjement».*

Av denne definisjonen er det utledet en betegnelse som rommer hvert av momentene. Det første leddet av definisjonen; at stimuli skal være strukturerte, forutsigbare og forklarlige, viser til den første betegnelsen: «Begripelighet». Den som besitter dette har en forventning til at de kan sette alt de vil møte inn i en forklarlig sammenheng. Dette gjelder også hendelser som ikke er ønsket. Det andre leddet forutsetter man har tiltro til at man har tilgjengelige ressurser til å møte de krav som følger av de tidligere nevnte hendelsene. Dette benevnes: «Håndterbarhet». Når man besitter denne delkomponenten av teorien, vil man ha tro på at man selv, eller andre man har tillit til, kan mobilisere ressurser til å håndtere dette. Den tredje komponenten er: «Meningsfullhet». Dette rommer i hvilken grad det synes fornuftig å investere sine ressurser for å håndtere de hendelser man møter.

Underliggende for begrepet «opplevelse av sammenheng» er de generelle motstandsressurser man besitter for å motvirke uheldige effekter på helsen av de hendelser man møter (Antonovsky, 2000). Det kan være sosial støtte, penger, kulturell stabilitet osv. Det er tilstedeværelsen og summen av disse som styrker opplevelsen av sammenheng.

### **3.3 Active aeging**

Dette er et begrep som ble introdusert av WHO i Wien i 1982, men som ble tatt opp igjen i 1999 i forbindelse med markeringen av «Det internasjonale eldreåret». Deretter fulgte den andre verdenskonferansen om Aldring i Madrid 2002 der dokumentet «Active aeging - A policy framework» (WHO, 2002) ble presentert. «Active aeging» defineres som prosessen for

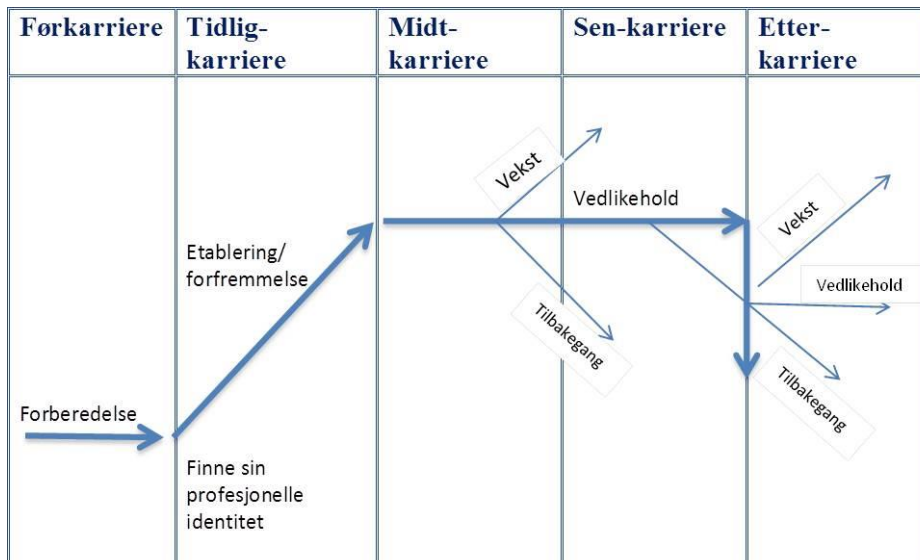
å optimalisere mulighetene for helse, medvirkning og trygghet med mål om å forbedre livskvaliteten mens folk eldes». Tankegangen favner både individets muligheter til å utnytte sitt potensiale til egen fysiske, mentale og sosiale velvære samtidig som det fokuserer på de eldres rolle som aktive bidragsyter i familien, lokalsamfunnet og i samfunnet for øvrig.

### 3.4 Livsløp, faser og roller

#### 3.4.1 Livsløp

Livsløp beskrives som faser man går gjennom i en bestemt rekkefølge i livet (Erikson, 1995). Det kan også sees om en prosess gjennom livet som formes av samfunnets forståelse av hva som er «vanlig» og hva det enkelte individ bør gjøre til enhver tid for å oppnå «det gode liv» (Thorsen, 1998). Pensjon må i denne sammenheng sees som en av flere livsfaser man går gjennom, og som er preget av tidligere livsfaser og erfaringene man har gjort seg gjennom disse. Livsfaseoverganger innehar potensiale til å «komme ut av likevekt», men graden av dette avhenger av om de er forventede (sosialt og individuelt), under egen kontroll og om det er en «utberedt»/vanlig overgang (Thorsen, 2005). Det er de uventede overgangene, samt de overgangene som ikke inntreffer (f.eks å ikke gifte seg, ikke få barn), som oftest fører til «kriser». Pensjon er for de fleste en vanlig og ventet overgang, som man vet kommer til å inntreffe så sant man er i arbeid. Imidlertid kan graden av kontroll over denne livsfaseovergangen variere, og i dette ligger risikoen utfordringer i overgangen.

Overgangsfaser kan føre til vekst, stagnasjon eller tilbakegang. Åsmund Lunde (2000) illustrerer overgangsfasene i arbeidslivet slik:



Figur 1: Vekst, vedlikehold og tilbakegang i arbeidslivets faser. Fritt etter Åsmund Lunde (Lunde, 2000) fra boken «Voksne i arbeid», s 16.

Denne figuren illustrerer potensialet i alle faser. Den skisserer også et fall mellom senkarriere og etterkarriere (pensjon), uten at han beskriver dette nøyere. I utgangspunktet er jeg noe kritisk til dette og tenker at veksten like gjerne kan skje videre fra vedlikeholdsaksen, men det kan tenkes at det vil være et fall i livsutvikling akkurat i denne fasen.

### 3.4.2 Atcheleys faseteori:

Kim og Moen (2002) viser til Atchleys (1977) «faseteori», der tilpasningen til pensjonering er en prosess med ulike stadier av positivitet og negativitet. Pensjoneringen innledes med en «honeymoon phase», som blir avbrutt av en nedadgående fase (disenchantment phase) og ender opp i en «reorienteringsfase» der man tilpasser seg omstendighetene. (Daatland & Solem, 2011). Denne teorien er ifølge Solem fremdeles relevant (Solem, 2014), til tross for større variasjon i pensjonsovergangen, med gradvis arbeid, AFP og liknende. Varigheten av de ulike fasene er ikke definert, men Solem antyder at de fleste vil komme til reorienteringsfasen innen de 3 første årene (Solem, 2014).

### 3.4.3 Roller og yrkesidentitet:

Roller er en måte å beskrive de forventninger og oppgaver som følger med en posisjon i samfunnet (Daatland & Solem, 2011). Georg H. Mead definerte begrepet «rolleovertakelse» (Grimen, 2003). Rolleovertakelse er en grunnleggende evne til å forestille hvordan andre vil reagere på egen adferd. Samtidig beskriver han hvordan man lærer det spesifikke, f.eks «hvordan oppfører mor og far seg» for deretter å generalisere dette til «slik oppfører mødre og fedre seg». Denne måten å generalisere roller på, tilsvarer allment utbredte normer og verdier for måten mennesker innen en kategori skal oppføre seg. Dette gjelder også innenfor profesjonene og videre på andre arenaer. Arbeidstaker er en rolle, således også pensjonist. Disse rollene har sine strukturelle trekk, altså at man har en jobb, men det er også sosiale normer som former disse rollene. Kahn (1990) setter også fokus på at man bruker seg selv inn i rollen i ulik grad, psykisk, kognitivt og emosjonelt, og opprettholder en viss grense mellom hvem man er og hvilken rolle man innehar.

Den historiske rolleteorien har blitt kritisert for å være vel deterministisk, det vil si at enkeltindividet har liten innvirkning (Daatland & Solem, 2011). Likevel kan det brukes som et bakteppe for overgangen fra arbeidstaker til pensjonist. Dette er en rolleendring som ofte kategoriseres som en normativ eller forventet rolleendring, som forventes å inntreffe i en viss alder. Innenfor aldringsforskning har man hatt et særlig fokus på tap og roller som del av aldringsprosessen. I dette ligger en risiko for vanskelige overganger.

### 3.4.4 Sosialgerontologi: Tilbaketrekking, aktivitet eller kontinuitet.

Gerontologi er læren om aldring og eldre (Daatland & Solem, 2011). Sosialgerontologi er en del av dette forskningsfeltet, som har basis i generell psykologi, sosiologi, historie, helsefag og andre. Det er altså forskningsområde som henter kunnskap fra andre, mer etablerte vitenskapelige disipliner. Aldring er en livslang prosess som begynner ved fødsel og fortsetter gjennom livet (Stein & Moritz, 1999). Sosialgerontologien søker å beskrive psykologisk og sosial aldring og hvordan livet i de eldre år arter seg. Daatland og Solem (2011) beskriver ulike paradigmer i sosial aldring. Her fremsettes «aktivitetsteorien» og «tilbaketrekkingsteorien» som motsetninger som har sitt møte i «kontinuitetsteorien»:

Tilbaketrekkings-teoriens kan forklares som en intern prosess der individet og samfunnet gradvis separeres mer fra hverandre. Den aldrende retter sin mentale energi innover, mens samfunnet løsner sine bånd til individet og forsterker den individuelle tilbaketrekkings-ingen. Denne tankegangen er tett knyttet til biologisk aldring, og preges av en tanke om at aldring er en nedbrytningsprosess av kroppen, likeså som en degradering i samfunnet.

Aktivitetsteorien er et motsvar på tilbaketrekkings-teorien. Her er fokus på at samfunnet må mobilisere for å motvirke tilbaketrekkings-effekten i aldringen. Man mener at den tilbaketrekkings-ingen som skjer ikke er resultat av en individuell prosess, men som resultat av utstøting fra samfunnet. For å motvirke dette kreves en aktiv eldrepolitikk for å aktivitet og sosial deltakelse i eldre år. Sett sammen, kan man si at tilbaketrekkings-teorien har et mikroperspektiv, mens aktivitetsteorien har et makroperspektiv.

De to motsettede teoriene som er beskrevet over, fikk etter hvert en sammenbinding i kontinuitetsteorien (Atchley, 1989). Denne teorien bygger på individets drivkraft til å vedlikeholde tidligere livsstilsmønstre. Her sees verken aktivitet eller tilbaketrekkings-ingen som primære mål, men det beskrives en sentral drivkraft for å opprettholde sammenheng og kontinuitet (Daatland & Solem, 2011). For eksempel kan tapet av yrkesrollen erstattes av fritidsaktiviteter, frivillig arbeid og liknende, hvilket gjør overgangen enklere (Robinson, Demetre, & Corney, 2011). Dette underbygges til en viss grad i forskning på endring i tidsbruk hos pensjonister (Finseraas, Solem, & Nicolaisen, 2009; P.E Solem, 2012). Man søker å erstatte tap på en arena, med ekspansjon på andre arenaer. Imidlertid viser rapportene over at pensjonister bruker mer av sin tid på aktiviteter i hjemmet enn de øker sin deltakelse for øvrig i samfunnet.

## 4.0 METODE

### 4.1 Vitenskapsteoretisk forankring:

Problemstillingen min handler om hvordan personer finner mening i en livsfaseovergang. Forskningsspørsmålene søker å få dette beskrevet i tre dimensjoner; den følelsesmessige dimensjonen og den mer handlingsbaserte dimensjonen, altså hvordan de opplever overgangen og hva de konkret har gjort for å håndtere overgangen. I tillegg søker jeg informantenes beskrivelse av arbeidet sitt, for finne hvordan de forstår sitt arbeidsengasjement.

Den følelsesmessige dimensjonen av problemstilling er inspirert av en fenomenologisk tilnærming til pensjonering. Fenomenologisk forskningstilnærming er en uttalt beskrivende holdning (Malterud, 2011). Det finnes forholdsvis lite teori om overgangsfasen til pensjon, knyttet til individets opplevelse. På samme måte er begrepet arbeidsengasjement så mangesidig at det krever at informantene selv beskriver sin forståelse av begrepet. Fenomenologi innen kvalitativ forskning er et begrep brukt om «interessen for å forstå sosiale fenomener ut fra aktørperspektiv og beskrive verden slik den oppleves av informantene» (Kvale & Brinkmann, 2009). Jeg har derfor søkt å forstå informantens opplevelse av overgangen og arbeidsengasjement som gyldig kunnskap i kraft av seg selv, uten å tolke.

Den handlingsbaserte dimensjonen av problemstillingen har mer et hermeneutisk preg, med en fortolkende ramme om informasjonsinnhenting, analysering og diskusjon. Her har jeg tolket handlingene som intervjupersonene beskriver inn i rammen av teori fra tidligere forskning, samt også som uttrykk for noe mer enn selve handlingen isolert sett.

## 4.2 Metodevalg og -kritikk

Metodevalg handler om hva som skal undersøkes og hvorfor man ønsker å vite noe om dette. Dette predikerer hvordan undersøkelsen bør gjennomføres (Kvale & Brinkmann, 2009). Det er mange muligheter for forskningsdesign, og jeg kan ikke her til å diskutere alle ulike metodene som kunne vært brukt. Kvalitative forskningsintervju er egnet til å få frem betydningen av folks erfaringer og å avdekke deres opplevelse av et fenomen (Grimen, 2003; Kvale & Brinkmann, 2009). Jeg mener derfor min problemstilling best ble besvart via en kvalitativ undersøkelse med individuelle intervjuer som metode.

Det finnes flere utfordringer ved metoden. For det første setter det krav til intervjuerens ferdigheter. Kvale og Brinkmann (2009) beskriver forskningsintervjuet som et håndverk. Kvaliteten av intervjuene henger sammen med forskerens personlige egenskaper, som for eksempel kunnskap og følsomhet, og intervjutekniske ferdigheter. Jeg har tidligere beskrevet min begrensede forforståelse om temaet. Dette kan være negativt fordi jeg kan ha mindre forutsetning for å forstå det informantene formidler eller har for lite egne referanser til å stille «de riktige spørsmålene». (Kvale & Brinkmann, 2009). Tidligere forskning på feltet og forintervjuet motvirket noe av dette fordi jeg via disse fikk mer innsikt i tematikken.

En annen utfordring ligger i hvilken rolle intervjuer spiller i informasjonsinnhenting. Skjervheim beskriver samspillet mellom forsker og aktør (Skjervheim, 2001). Man kan innta en tilskuerrolle eller en deltakerrolle i forhold til det man skal utforske. I følge Skjervheims subjektivitetsprinsipp (Grimen, 2003) må adferd studeres og beskrives ved hjelp av termer som hører til den handlenes definisjon av situasjonen. Dette forutsetter at forskeren forstår hva aktøren mener og kan omsette dette til eget språk. Dette er også grunnleggende for å skape tillit i intervjusituasjonen (Nortvedt & Grimen, 2004). Dette er liknende det Giddens kaller dobbelt hermeneutikk, det vil si at forskeren fortolker hvordan aktøren fortolker sin verden (Grimen, 2003).



Denne sensitiviteten er en krevende øvelse for en novise innenfor kvalitative forskningsintervjuer, men jeg har hatt bevissthet omkring dette i gjennomføringen av intervjuene.

### 4.3 Utvalg

Jeg har gjennomført 6 intervjuer, med 3 kvinner og 3 menn, i aldersgruppen fra 64 til 73 år. De har vært pensjonert i mellom ett og tre år, bortsett fra informanten i forintervjuet, som hadde vært pensjonert i 8 år.

Jeg ønsket å få informasjon om hvordan overgangen til pensjon oppleves. For å få relevant informasjon må intervjupersonene ha de nødvendige forutsetninger for å formidle innsikt i temaet for studien (Busch, 2013; Halkier, 2010). Jeg ønsket også å se på personer som var preget av arbeidsengasjement helt frem til pensjonstidspunktet.

Det ble tidlig nødvendig å definere det ønskede utvalget ut i fra hvor lang tid det hadde gått siden pensjoneringstidspunktet. Jeg ønsket at informantene skulle ha kommet gjennom fasen som Atcheley refererer til som «hvetebrødsdagene» (Daatland & Solem, 2011), altså den første fasen av pensjon. Varigheten av denne fasen er svært individuell. Etter mailkorrespondanse med Per Erik Solem (Solem, 2014), valgte jeg derfor å rekruttere personer som hadde gått av med pensjon i løpet av de 3 siste år, og minimum for et halvt år siden. I et større arbeid, ville jeg nok valgt å gjøre en longitudinell studiedesign, slik at man kunne snakket med personene minimum 2 ganger i løpet av pensjoneringsprosessen, slik Weiss har gjort (Weiss, 2005). Det kritiske punkt er at informantene i retrospekt kanskje har glemt en del av opplevelsene akkurat i overgangen, men man får likevel et bilde av overgangsfasen over tid. Til sammenlikning inkluderte Hendry og Kloep (2006) personer som hadde vært pensjonister i opptil 30 år i sin kvalitative studie av pensjonsforløp i Norge.

#### 4.3.1 Rekrutteringsmetode:

For å rekruttere «pensjonister med tidligere høyt arbeidsengasjement» har jeg gått bredt ut. Jeg rekrutterte via kollegaer, medstudenter og gjennom sosiale medier ved å be disse se om de hadde aktuelle kandidater i sin bekjentskapskrets. Dette minner om snøballmetoden, (Halkier, 2010), og er en slags nettverksrekruttering. Denne prosessen ga en liste på 14 navn med kontaktinformasjon (mail eller telefonnummer). Det er en styrke i kvalitative undersøkelser at utvalg bør settes sammen slik at det inneholder tilstrekkelig rikt og variert materiale til å belyse problemstillingen fra ulike sider (Malterud, 2011). Jeg brukte derfor videre strategisk utvalg og valgte ut personer fra begge kjønn, som utpekte seg som engasjerte og aktive arbeidstakere, som hadde jobbet innenfor ulike sektorer og hadde ulik utdanningsbakgrunn.

Til slutt satt jeg igjen med en variert gruppe, som hadde arbeidsengasjement som fellestrekk. En av de intervjuede hadde gått av med AFP. Resten har gått av med ordinær alderspensjon, eller etter reglene om særaldersgrenser. To av dem måtte, delvis ufrivillig, slutte i jobben sin på grunn av aldersgrense på 70 år. En av de spurte hadde gått av med gradvis pensjon det siste året før vedkommende hadde gått av med full pensjon. Alle informantene bodde sammen med samboer eller ektefelle. De hadde ulik yrkesbakgrunn, to hadde pedagogisk bakgrunn, to hadde helsefaglig bakgrunn, en hadde kombinert bakgrunn fra landbruk og helse og en hadde teologisk bakgrunn. De hadde utdanning fra videregående nivå opp til lengre høyere utdanning.

Jeg ringte eller mailet de aktuelle intervjupersonene og avtalte å sende dem et informasjonsskriv (vedlegg 1). Deretter tok jeg igjen kontakt med dem for å besvare spørsmål og eventuelt avtale intervju.

#### 4.3.2 Antall informanter

Antall informanter er en avveining mellom tilgang, tidsperspektivet for arbeidet og arbeidsmengden dette utløser, satt opp mot behovet for nok personer til å få interessante opplysninger som kan besvare problemstillingen (Postholm, 2010). I utgangspunktet hadde

jeg tenkte å intervju 5-10 personer. Etter 4 intervjuer hadde jeg materiale til å belyse problemstillingen på mange måter. Intervjuene bar preg av rike beskrivelser og det var en god sammensetning på gruppen i forhold til kjønn, alder og arbeidsbakgrunn. Jeg jobbet derfor med disse i analysen og skrivearbeidet. Likevel følte jeg etterhvert behov for et større materiale for å bekrefte sammenhengen i mine funn, og intervjuet derfor ytterligere 2 personer. Disse intervjuene bekreftet og beriket det jeg hadde sett i de innledende analysene av de 4 første intervjuene, og trygget meg på sammenhengene og kategoriseringen i analysearbeidet.

#### **4.4 Utarbeiding av temaguide**

Jeg ønsket en åpen stil på intervjuene, basert på et ønske om å gjennomføre en induktiv analyse. Imidlertid var det behov for å tematisere noe for å sikre at jeg fikk frem relevant informasjon. Temaene hentet jeg fra foreliggende teori på emnet, som beskrevet i teorikapitlet. Spesielt boken til Weiss (2005) som har gjort individuelle intervjuer med 89 pensjonister om deres opplevelse av pensjoneringen, var nyttig for å sette opp relevante temaer for intervjuene. Intervjuguiden ble satt opp med 5 hovedtemaer, med stikkord under hvert tema (vedlegg 2). Det kom imidlertid opp mange flere aspekter i intervjuene enn jeg hadde satt opp i temaguiden.

Jeg gjennomførte også et forintervju med en pensjonert kollega, som hjalp meg til å sjekke ut om temaguiden var dekkende for problemstillingen. Dette gjorde meg tryggere på at jeg kom innom temaer som kunne beskrive opplevelsen av pensjon så fylldig som mulig. Resultatene fra dette intervjuet ble inkludert videre i materialet.

#### **4.5 Gjennomføring av intervjuene.**

Alle deltakerne ønsket å ha intervjuet i eget hjem. Intervjuene ble tatt opp på diktafon. Deretter transkriberte jeg dette til tekstmateriale. Transkripsjonsfasen sies å være den første delen av fortolkningen av materialet (Kvale & Brinkmann, 2009). Jeg var likevel ikke

forberedt på hvor mye jeg fikk ut av å transkribere, utover produksjonen av tale til tekst. Jeg har markert lengre pauser, latter, sukk og liknende i teksten for å få et fyldigere bilde av meningsinnholdet. Dette fikk frem nyansene i det som blir sagt og bidro kanskje til at jeg i mindre grad feiltolket meningsinnholdet i transkripsjonen

Jeg noterte også noe kroppsspråk og generelle stemningsskifter under intervjuene. Dette ga utfyllende informasjon fra ikke-verbale data i intervjusituasjonen. Notatene ble brukt til å utdype reaksjoner på ulike spørsmål, generell stemning i intervjuet og så videre, hvilket gir et mer helhetlig inntrykk.

I de to siste intervjuene merket jeg meg hvordan min forforståelse var blitt endret gjennom arbeidet med studien. Malterud (2011) anbefaler å gjøre foreløpige analyser av materialet før man setter sluttstrek for rekruttering og intervjuer. At jeg hadde startet analysen av de fire første intervjuene, ga meg bedre retning for de to siste intervjuene. Jeg følte at jeg hadde en større innsikt og opplevde at i disse intervjuene klarte jeg bedre å speile det informantene fortalte meg, fordi jeg hadde reflektert over liknende utsagn i den første analyseprosessen.

## 4.6 Ethiske betraktninger

Når man undersøker fenomener via intervjuer, kommer man nær den som innehar informasjonen man søker (Nortvedt & Grimen, 2004). Jeg har prøvd å være bevisst denne rollen, ikke minst at det foreligger en maktubalanse i intervjusituasjonen (Kvale & Brinkmann, 2009). Jeg har naturlig nok hatt kontroll over tema, stilt spørsmål og (stort sett) styrt tidsrammen for samtalen. Alle intervjupersonene fikk skriftlig (vedlegg 1) og muntlig formidlet hva informasjonen fra intervjuene skulle brukes til, hvordan det skal publiseres, tidsrammen og muligheten for å trekke seg ut av prosjektet.

Å snakke om pensjon virker harmløst, men det kan være vanskelig dersom overgangsfasen har vært utfordrende. I tillegg kan det kjennes sårbart å dele av sine erfaringer, for så å «gi over kontrollen» til forskeren for videre tolkning av dette. (Postholm, 2010). Derfor har jeg hatt fokus på å sjekke ut med intervjupersonen underveis i intervjuet, da dette bidrar til å sikre at jeg har forstått meningen i det de sier på rett måte.

Oppgaven er godkjent av Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (NSD, 2013) i forhold til sikker lagring av personopplysninger, lydfiler og andre data, samt anonymisering. Jeg gjorde ingen endringer i forskningsopplegg, rekrutteringsmetode eller databehandling etter denne godkjenningen. Søknad (vedlegg 3) og kvittering fra NSD (vedlegg 4) er vedlagt oppgaven.

## 4.7 Analyse

Jeg har gjort en induktiv, datastyrt analyse av mitt materiale ved å ta utgangspunkt i mitt innsamlede datamateriale, uten forhåndslagte kategorier. For å få struktur i arbeidet med analysen, valgte jeg å ta utgangspunkt i analysemetoden «systematisk tekstkondensering», som er inspirert av Giorgis fenomenologiske analyse (Malterud, 2011). Det bør understrekes at dette ikke har vært en lineær prosess, men en bevegelse mellom materialets helhet og deler, samt trinnene i analyseprosessen. Hovedprosessen er imidlertid som skissert under.

### 1. Helhetsinntrykk

Etter transkripsjonen ble alle intervjuene gjennomlest to ganger. Første gangen hørte jeg lydopptaket i sin helhet mens jeg leste transkripsjonen. Dette ga en oversikt over det helhetlige innholdet, og jeg fikk enda større forståelse av meningen i intervjuene. Jeg mener at alle intervjuene belyser problemstillingen min, dog på noe ulike måter. Analysemetoden etterlyser i første fase om tekstene er begripelige og har fokus på det som ønsket utforsket, og jeg mener alle disse intervjuene oppfyller disse to kravene. Alle intervjuene fikk hver sin bokstav, for å kunne skille disse videre i analysen. Jeg har analysert hver tekst for seg først, deretter har jeg sett på de mer overbyggende temaene som jeg finner i flere av tekstene.

## 2. Meningsbærende enheter.

Etter gjennomlesningen tok jeg for meg hver tekst med sikte på å markere de meningsbærende enhetene i hvert intervju, altså skildringer av ulike aspekter ved forskningstemaet. Disse ble markert med bokstaven for intervjuet, samt fortløpende nummerert. Dermed kunne jeg i ettertid gå tilbake til utsagnet etter omskrivingen for å sjekke opp grunnbetydningen. Dette viste seg å være svært nyttig gjennom arbeidet med analyseringen i koder, kategorier og diskusjon av funn. De meningsbærende enhetene ble skrevet ned direkte og deretter omskrevet til tredjepersonsutsagn. De ble også forkortet, slik at fyllord og pauser ble tatt bort, samt at konteksten kommer klart frem av sitatene. Dette satt jeg inn i tabellform. Et eksempel er dette utsagnet fra en av informantene «*Du... jeg tror det tok et år før jeg ble vant.. \*sukker\*...for jeg tenkte «ÅÅÅ, skal jeg ikke på jobb nå heller». \*kremter\* Jeg fikk liksom ikke gjort noe mer hjemme om jeg var på jobb eller ikke*». Dette sitatet ble omskrevet til. «*Det tok et år før hun ble vant til å være pensjonist. Hun savnet å dra på jobb. Hun syntes ikke hun fikk gjort noe mer hjemme selv om hun ikke jobbet*».

## 3. Transformasjon/ kondensering fra kode til mening

Videre gjennomgikk jeg igjen de omskrevne utsagnene i hvert intervju og prøvde å finne koder som beskrev disse. Kodene var ord eller korte begrep direkte knyttet til empirien. Jeg gikk gjennom hvert intervju på denne måten. Deretter så jeg på alle intervjuene over ett, for å se på fellestrekk mellom koder og samlet disse i grupperinger. Innenfor disse grupperingene kunne jeg samle meningsinnholdet fra flere intervjuer. Det var imidlertid ikke noe kriterie for å ta med koden videre, at den måtte gjenfinnes i flere intervjuer. Noe av tanken gjennom analysen, var også at alle aspekter ved fenomenet jeg har undersøkt blir tatt med, selv om de til dels er motstridende. . I eksempelet over, ble utsagnet kodet med: «Savnet jobben», «vanskelig overgang» og «savn etter rutine».

## 4. Sammenfatning, kategorisering og beskrivelse

Ut fra kodingen og grupperingen satt jeg til slutt igjen med noen kategorier innenfor hvert av forskningsspørsmålene.

Det første spørsmålet: «Hvordan beskriver de engasjementet i arbeidet sitt?» dannet en selvstendig kategori:

1. Arbeidsengasjement

For det andre forskningsspørsmålet, om «opplevelsen av pensjonsovergangen», samlet jeg empirien i følgende kategoriene:

1. Nyttig eller overflødig?
2. Frihet eller struktur?
3. Opplevelsen av annerkjennelse

For det andre spørsmålet, som dreide seg om håndteringen av overgangen, fant jeg at svarene kunne plasseres i kategoriene:

1. Å være i aktivitet
2. Å skape og opprettholde nettverk
3. Å akseptere

Eksempelet i avsnittet over plasserte jeg inn i kategorien: «Frihet eller struktur?».

Figuren under viser en fremstilling av analyseprosessen i det som ledet til kategorien «annerkjennelse». Dette er imidlertid en forenkling, prosessen har ikke bare gått en vei. Den har gått opp og ned mellom nivåene, samtidig som begreper har blitt benyttet og forkastet ettersom jeg har kommet nærmere forståelsen av hva som beskriver meningen i det informantene har delt på en best mulig måte.

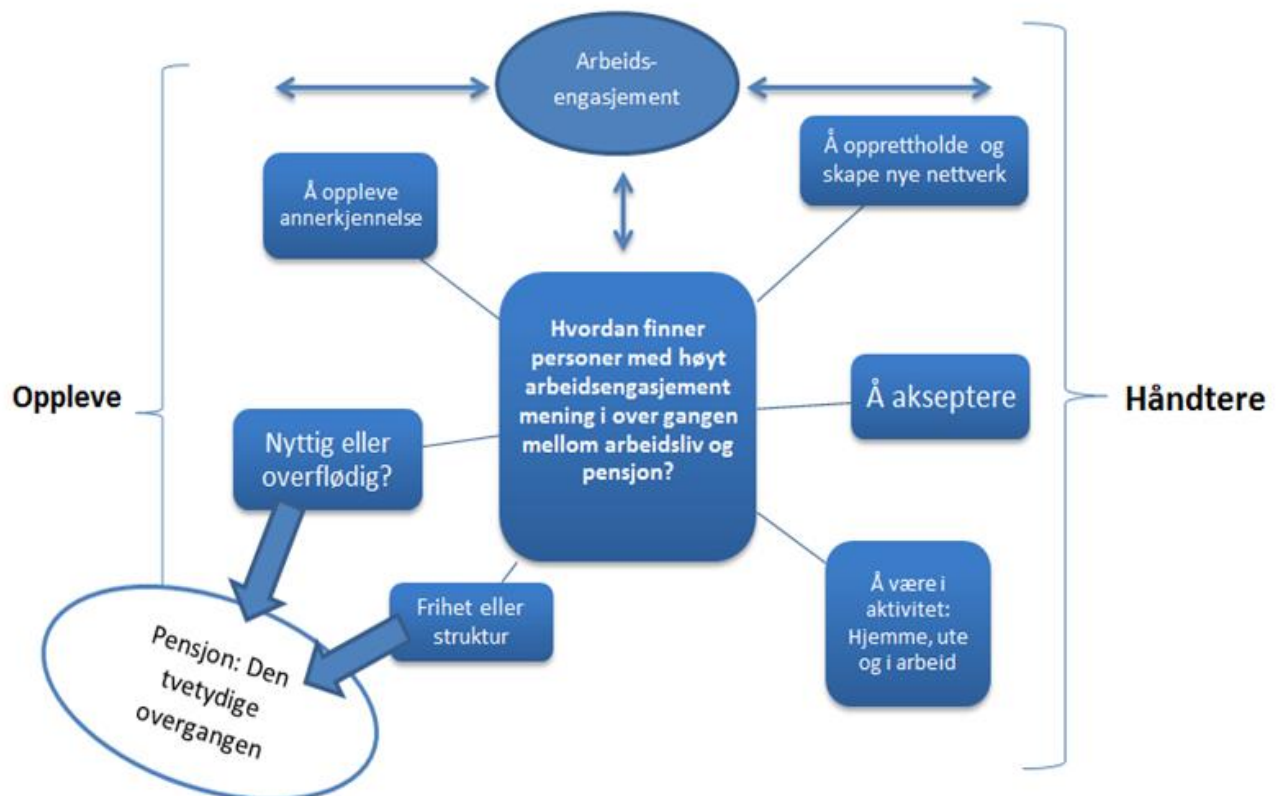


Figur 2: Eksempel på analyseprosess



## 5.0 FUNN

### Fra arbeidstaker til pensjonist: Hvordan finner personer med høyt arbeidsengasjement mening i overgangen mellom arbeidsliv og pensjon?



Figur 3: Presentasjon av funn

Denne figuren viser de ulike kategoriene som presenteres videre i dette kapitlet. Jeg har valgt å presentere funnene i kategorier under de respektive forskningsspørsmålene. Figuren viser relasjonen mellom problemstillingen og funnene i forskningsspørsmålene. Det de opplever er på venstre side av figuren og hvordan de håndterer overgangen er på høyre side. Det er utfallet av samspillet, mellom det de gjør og det de føler, som gir mening som resultat. Jeg har valgt å midtstille arbeidsengasjement, fordi det er en faktor som jeg mener har en direkte kobling, både til problemstillingen og de to andre forskningsspørsmålene.

## 5.1 Forskningsspørsmål 1: Hvordan beskriver de engasjementet i arbeidet sitt?

Informantene som ble rekruttert til studien skulle være «aktive og engasjerte i arbeidslivet frem til pensjoneringen», altså ha høyt arbeidsengasjement. Helhetsbildet av materialet er at alle informantene har vært aktive og engasjerte i sitt arbeid helt frem til avslutningstidspunktet. Dette beskrives blant annet slik: «*Jeg har aldri følt meg så på topp som jeg gjorde når jeg gikk av*». Flere har sågar fortsatt å jobbe som vikar eller ekstrahjelp i sin gamle jobb etter pensjonstidspunktet.

Når de forteller om jobben sin, snakker de med engasjement og glede. «*Jeg har hatt et godt liv på jobben. Jeg har ikke den følelsen at jeg har slitt meg ut, slik at jeg skal takkes og bukkes så mye. Jeg har hatt et godt arbeidsliv*». I observasjonsloggen har jeg markert kroppsspråket som positivt når de snakker om arbeidet sitt. De gestikulerer, smiler og har mye øyekontakt. De tenker ikke så mye over svarene, men beskriver jobbsituasjonen med mange ord. Eksempler på dette «*Når jeg tenker tilbake på når jeg var der oppe (på jobben), så tenker jeg bare med glede på at det var veldig koselig*» og «*Jeg synes det var helt utrolig å begynne i en jobb der en var så velkommen*». «*Nei, det var jo så mange sider jeg likte ved jobben*», «*Jeg hadde det veldig bra på jobben... kjempegode kollegaer og miljøet, og lederen og alt var helt topp*».

Flere beskriver «*kontakten med mennesker*» som det de likte best i jobben. Det gjelder kollegaer, men også kunder/pasienter/klienter. «*Jeg likte best kontakten med mennesker. Noen sier at de aldri får være alene i vår jobb, men jeg stortrives sammen med folk*» sier en av informantene. «*Jeg tror nok kanskje det jeg likte best var å jobbe med pasienter*» og «*Det beste er det å ha med folk å gjøre*», er også sitater som kommer frem.

En av informantene, passet ikke umiddelbart helt med beskrivelsen av arbeidsengasjement, slik jeg har skissert over. Etter å ha gjennomgått det aktuelle intervjuet mange ganger, var jeg usikker på i hvilken grad vedkommende virkelig var engasjert i sitt arbeid. Jeg var i tvil om å

inkludere intervjuet i undersøkelsen. Min usikkerhet skyldtes i stor grad personens uttrykksform, som var mer passiv, og mindre preget av kroppsspråk og levende beskrivelser. I tillegg beskrev personen et arbeidsmiljø preget av negative faktorer: *«Det har vært mange problemer på arbeidsplassen»*. Likevel fant jeg at denne personen har hatt et sterkt engasjement i sitt arbeid, blant annet ved fortellingen om arbeidsmengde. Vedkommende var til tider oppslukt i jobben, og drev sitt arbeid innenfor flere virksomheter, langt over full stilling. Det fremkom også stolthet over arbeidet. *«Jeg har en yrkesstolthet i det som er gjort gjennom årene»*. Samtidig viste personen stayerevne, til tross for at arbeidsmiljøet hadde vært konfliktfylt. Etter å ha gjennomgått intervjuet nøye, mener jeg altså at det beskrives vigør, dedikasjon og oppslukthet av arbeidet, samtidig som arbeidet har vært meningsfylt.

Arbeidsengasjement kan også knyttes sammen med i hvor stor grad de identifiserer seg i arbeidsrollen sin. De fleste informantene ble spurt om de hvorvidt de identifiserte seg med pensjonistbetegnelsen, i forhold til det å være for eksempel pensjonert lærer. En svarer slik: *«Jeg er pensjonert lærer. Når jeg er sammen med andre, som har jobbet på skolen og sånn, så kaller jeg det fortsatt «vår skole». VI gjør sånn og VI gjør sånn... selv om det er 2 år siden jeg har jobbet der fast»*. En annen forteller: *«Det er noe som heter «en gang gardist, alltid gardist», så det kan man nok skrive om til alle yrker. Hvis du har hatt et livslangt yrke, så er du det. Men jeg tror nok du har det inni deg, uansett.»*

De som selv valgte å gå av med pensjon, var like engasjerte som de som måtte gå av på grunn av aldersgrense. De har ulike grunner at de valgte å gå av. Flere av dem har tanker om at de ønsket å gå av på gjeldende tidspunkt for å kunne gå over i en aktiv pensjonstilværelse, uten å være «utslitt». Dette til tross for at ingen av dem har beskrevet at de på noen måte begynte å kjenne på utslittheten. *«I ettertid så er det deilig å ha sluttet på topp. Det er jo ikke alle som kan det»*

## 5.2 Forsknings spørsmål 2: Hvordan oppleves overgangen til pensjon?

### 5.2.1 Pensjon - en tvetydig livsfase

Tvetydighet er en kategori som tidlig utviklet seg fra materialet. Informantene forteller om både positive og negative følelser omkring pensjoneringen. En beskriver det slik: «*Man vil jo gjerne bli brukt...ja...samtidig som du egentlig ikke orker...ja... det er en sånn innvendig...jeg prøver å skjule det som godt som mulig, da*». Disse to linjene rommer et ønske om å være nyttig som kommer i konflikt med mangel på krefter. Dette er noe som er vanskelig å formidle til andre. Denne tvetydigheten ble derfor skjult i hverdagsdialogen med andre, fordi det var vanskelig for vedkommende å gi uttrykk for dette i forhold til pensjoneringen.

For å vise denne tvetydigheten har jeg valgt ut 2 motsetningspar som kategorier som belyser opplevelsen av overgangen mellom arbeidsliv og pensjon;

- 1) Nyttig eller overflødig?
- 2) Frihet eller struktur?

De første ledd i motsetningsparene, «nyttig» og «frihet», beskriver den positive opplevelsen av å ha frihet og å være nyttig, mens andre ledd, «overflødig» og «struktur» handler om sorgen over å bli overflødiggjort og savnet etter struktur i hverdagen.

### 5.2.2 Nyttig eller overflødig?

Det å være nyttig i motsetning til det å være overflødig, er en tvetydighet som kommer igjen flere ganger. Det er også en motsetning mellom å ønske å være nyttig, og ikke lenger orke det. Det virker som om den største sorgen i overgangsfasen handler om nettopp disse motsetningene.

Det er flere beskrivelser av sorg og tomhet i den første fasen av overgangen til pensjon: «Og ingenting da jeg sluttet. Så det var en form for vakum som jeg gikk inn i forhold til det», «Og da var det... da var det liksom slutt.... det var ikke noe greit....nei, det var det ikke altså» eller «jeg følte at jeg ble sparket ut fra 10-meteren og – nå får du greie deg sjæl - det var veldig ugreit». Dette henger for noen i lenge. En forteller at «Du, jeg tror det tok et år før jeg ble vant... for jeg tenkte: ÅÅÅ, skal jeg ikke på jobb nå heller...?» En annen avbryter seg selv midt i en setning, nesten for å unngå å bruke ordet savn. Likevel sier den neste setningen også noe om dette: «men, jeg savn...(\*biter seg i leppa og stopper opp\*)... jeg var jo mye på jobben der den første tiden etterpå»

«Jeg vil heller si at sorgen har kommet og gått litt. Det er noen øyeblikk når en liksom blir konfrontert med at du egentlig er litt overflødig». «Det har vært veldig blandet... mellom det å bli overflødiggjort til en viss grad....eller i stor grad...og til det å ikke orke». Her handler overflødigheten om å innse at andre tar over de oppgavene man tidligere hadde. Det kan være utfordrende å se at de nye mestrer eget arbeid, og kanskje også på noen måter gjør det bedre, fordi de har mer energi. Mens man selv kjenner at det skorter på kreftene etter hvert. Dette er ut til å prege opplevelsen av overgangen, og den energien man tar med seg videre inn i pensjonen.

Samtidig finner de stor tilfredsstillelse i å fortsatt være nyttig. En situasjon beskriver dette: «Jeg husker at jeg ble helt yr når jeg fikk det første vikariatet den våren etter at jeg hadde sluttet. Jeg kunne liksom ikke jobbe nok. Og det var akkurat som om det boblet ut. Så jeg hadde nok savnet det litt. Ja, uten at jeg hadde tenkt over det». Her beskrives det konkrete med jobben, men også den energien som kom fra det å være i jobb igjen. Det er også interessant at dette oppsto uten at vedkommende hadde kjent på noe savn forutfor den aktuelle situasjonen.

Det å nå aldersgrensen for sin jobb, og faktisk bli sagt opp på grunn av alder, er en faktor som preger opplevelsen av overgangen til pensjon. Her blir man i stor grad konfrontert med at man rett og slett er overflødig. «Ja, det såret meg litt altså. For som sagt når jeg hadde en jobb som ikke det var noen fare ved at jeg sto i den jobben, så... så kan jeg ikke skjønne at ... ja,

*jeg kunne ikke begripe hvorfor jeg skulle slutte». Ved denne typen avslutningen går man såret inn i pensjonsovergangen. Samtidig ledsages avslutningen av flere spørsmål, i forbindelse med hvordan man utfører jobben sin. Følelsene ser også ut til å preges av en slags «urettferdighetsfølelse». Hvorfor må jeg slutte, når jeg fremdeles utfører jobben min bra? Denne følelsen ser ut til å forsterkes av det som preger debatten i form av «å stå lenger i arbeid». «Hva er det de snakker om at man skal stå lengst mulig, er det bare en frase de har for seg?», sier en av informantene.*

### 5.2.3 Frihet eller struktur?

Tvetydigheten mellom det å nyte friheten og å savne rutinene i hverdagen beskrives også. Dette sitatet veksler to ganger mellom disse faktorene: «*Joda, jeg stortrives med å være pensjonist \*ler\*, men det er klart jeg savner jobben. Det daglige rutinemessige, savner jeg. Men samtidig er det deilig å slippe*».

Frihetsfølelsen er en utpreget positiv faktor: «*Det gir jo en ufattelig frihet, dette å ikke være bundet til å møte opp et sted på et gitt tidspunkt og være bundet der størstedelen av dagen*». Denne nye friheten kan gi energi og er selvsagt noe man lett omfavner ved den nye tilværelsen: «*Du har på en måte anledning til å gjøre en delt ting som du ikke kunne når du jobbet. Plutselig kunne jeg gå på ski på vinteren, uten hodelykt... i sola på dagtid... i de løypene jeg gikk som guttunge. Det var en sånn AHA-opplevelse*». Vissheten om muligheten til å gjøre nesten hva man vil, kan i seg selv være en positiv faktor: «*Det er masse ting vi kunne gjort mer av sikkert. Og som vi også har anledning til nå. Som bare var drømmer. Men så lenge du har de drømmene, og vet at du har mulighet til det, er livet på en måte rikere*». Sitatet viser at denne frihetstilstanden i seg selv gir glede og energi, selv uten handling.

Friheten kan likevel bli for ubegrenset, man mangler en fast struktur, og dette fører til at man ikke får utnyttet den tiden man har fått ekstra. «*Jeg fikk liksom ikke gjort noe mer hjemme om jeg var på jobb eller ikke*» sier en av informantene. «*Nei, jeg føler litt på det at jeg får gjort*

*mye mindre, for jeg har så alt for god tid... Alt kan hele tiden utsettes, ikke sant?» «Jeg er en sånn person som helst skal ha gjort mye. Så det gir meg ikke sånn veldig tilfredsstillelse nå. Av og til skulle jeg ønske at jeg hadde mye å gjøre for å få gjort ting... ja...». Det beskrives også at denne mangelen på rutine, gjør at man ikke setter like stor pris på friheten. «Ja, du har ikke like stor glede av fridagene når du har fri hele tiden». En nevner at også at rutiner er noe man må arbeide for: «Om jeg hadde jobba helt til jeg stupte, hadde jeg ikke hatt energi til å komme inn i nye rutiner».*

Det er mest i forhold til døgnrytmen at det kommer frem en tydelig, planlagt struktur. Alle informantene forteller om at de står opp til fast tid på morgenen. «*Nei...jeg vet ikke akkurat om jeg har noen rytme egentlig \*ler\*. Nei, jeg føler litt på det*». De er altså klar over behovet for struktur, og har et slags savn etter dette. De ser også hvordan det påvirker effektiviteten: «*Men jeg ser jo årsaken, vi er jo sånn som mennesker, at har vi mye vi skulle hatt gjort, så får vi gjort mye, har vi lite vi skulle ha gjort, får vi gjort lite*». Det kan imidlertid tenkes at savnet etter struktur er noe de egentlig ikke ønsker å gjøre noe med. De fleste har en pragmatisk holdning til det: «*Men dagene har gått, altså. De går. Enten du jobber eller har fri \*ler\**». «*Jeg savner den godfølelsen til helgen, den man hadde en gang før... men, men det er klart...vi har det fryktelig...eh..veldig godt*»

#### **5.2.4 Å oppleve anerkjennelse**

Anerkjennelse er den tredje kategorien under opplevelse av overgangen. Det er altså opplevelsen av anerkjennelsen som beskrives som en faktor. Dette kommer særlig til uttrykk gjennom to momenter: Avslutningsmarkeringen samt interesse og mulighet til å dele sine erfaringer. I tillegg kommer en tredje komponent: en indre følelse av å «ha fortjent» pensjon.

Opplevelser omkring avslutningsmarkeringen var et tilbakevendende tema. Noen beskriver dette med en slags sårhet, og stemningen i intervjuet endres noe når vi snakker om det. «*Avslutningen, den var ikke god... og da jeg hadde sagt opp... ikke noe tilbakemelding...*» og

«Nei, det var ikke stort... nei, nei... det derre der... det er jeg ikke så opptatt av...ikke i det hele. Jeg kan ikke huske det. De syntes sikkert at det var greit at jeg sluttet». Fra det siste sitatet noterte jeg et spesielt stemningsskifte i intervjuet. Der hvor det tidligere var tett mellom ordene og mye latter, ble det i kroppsspråk og toneleie en følelse av irritasjon. «Nei, det fikk jeg ikke. Ikke noen anerkjennelse utover gjentakelser av det vanlige... honnørord...» er en annen beskrivelse. Avslutningen ble derimot også opplevd som en feiring av arbeidet de hadde gjort, der de fikk gaver som passet godt med planene de hadde for pensjonstiden «Altså i \*\*\* hadde jeg jo en kjempekoselig avskjed. Og det artige var at jeg fikk både treningsoverdel, treningsbukser og joggesko.». Noen kommer også tilbake til denne markeringen i løpet av intervjuet, for å understreke overgangen på en positiv eller negativ måte. Det ser ut som om dette handler om anerkjennelse. Dersom man går inn i pensjonen med en følelse av at det man har gjort i arbeidslivet har hatt en verdi, ser det ut til at starten av pensjonsovergangen oppleves enklere, og i motsatt fall fører til en mer negativ opplevelse.

Verdsetting av de erfaringene man har opparbeidet seg i arbeidslivet, ser også ut til å påvirke opplevelsen av overgangsfasen. Her beskriver informantene både positive og negative opplevelser. På den ene siden har det vært liten interesse for den erfaring han satt inne med: «det kan dere lære av at... eh... det går mye god erfaring tapt. Det går MEGET mye god erfaring tapt. Men det er egentlig \*\*\* (arbeidsstedets) tap. Det er ikke mitt!» og «det som i ettertid har både forbauset og irritert meg litt, er det at arbeidsgiveren tilsynelatende ikke har vært interessert i noe av det jeg sitter igjen med av erfaringer og kunnskap om arbeidsplassen». Manglende verdsetting av erfaringer, ser ut til å gi negative følelser og en sorg over at egne erfaringer ikke har noen verdi for andre. På den andre siden er det også gode opplevelser: «de siste årene jeg jobbet, så hadde jeg masse nye, unge kollegaer som spurte meg og fikk del i det jeg hadde. Vi ble jo oppfordret til å dele erfaringer \*smiler\*»

Tilfredshet over å nå pensjonsalder og gå ut av arbeidet mens man er «på topp» kommer også til uttrykk. Det føles som en fortjent belønning å gå av med pensjon; «Ja, om jeg ikke har fortjent det, så har jeg gjort meg fortjent til det». En annen forteller at «Jeg trengte egentlig ikke å gå av i det hele tatt, jeg. Det var ikke det at jeg ikke orket mer. Men det var en gave til meg selv». Og fortsetter: «For meg var det bare en luksus å slutte, for det var jo ikke noe spesiell grunn, bortsett fra at jeg har små barnebarn». Man kan tenke seg at det å ha jobbet



frem til man kan ta ut alderspensjon, eller i hvert fall AFP, i seg selv er tilfredsstillende og påvirker positivt til overgangsfasen. Man har bidratt til fellesskapet i den tiden man skal, og deretter kan man innkassere belønningen. Her skilles kanskje gruppen jeg har intervjuet fra andre grupper. En forteller at kollegaene også bygger opp under at pensjonen «er fortjent» «Du har fortjent det, sier de. Nå må du ikke si at du har det for godt»

### 5.3 Forskningsspørsmål 3: Hvordan håndterer de overgangen til pensjon.

Når det gjelder handlingsdimensjonen i overgangsfasen, er det disse kategoriene som trer frem som viktige for håndteringen.

1. Å være i aktivitet
2. Å skape og opprettholde nettverk
3. Å akseptere

Aktivitet og nettverk er det som synes mest viktig for pensjonistene selv. Dette beskriver de rikt, og det er «aktivitet» de svarer på spørsmål om hva som er viktig for å mestre overgangen fra arbeidsliv til pensjon.

#### 5.3.1 Å være i aktivitet: Hjemme, ute og i arbeid

Aktiviteter er en stor del av det informantene nevner for å forklare hvordan de mestret overgangen. En av personene beskrev det slik: «*jeg har jo hatt en aktiv jobb. Og det gjenspeiler seg i livet som pensjonist.... ja, multitasking, kan man nok kalle det*».

«*Det er viktig at man er opptatt av livet omkring seg... ha en hobby*». «*Ja, allerede mens man er i jobb, prøve å finne seg andre interesser*». «*Jeg tenker i hvert fall at det er veldig viktig å ikke sette seg te, men ha en hobby eller finne på noe å drive med*» er typiske utsagn når de forteller hva som er viktig for en god pensjonsovergang. Her er det generell aktivitet som

beskrives. Videre kan vi dele opp aktiviteter i hjemmet og utenfor hjemmet. Når det gjelder aktiviteter utenfor hjemmet bedriver informantene mange aktiviteter for egen utfoldelse, som sykling, turgåing, svømming og kunstmaling. Innenfor hjemmet er det blant annet aktiviteter som oppussing, husarbeid, lesing, pianospilling og håndarbeid som nevnes. De fleste nevner for eksempel at de nå har bedre tid til å lese avisen, og gjør det mer grundig og lenger enn de gjorde når de jobbet.

En forteller om en velmenende kollega som forsto at hun gruet seg for pensjoneringen og som forsøkte å trøste henne: «*Ja, det blir nok greit, vettu, sa han. Når du slutter, så kan du ta det med ro og slappe av litt mer. Og da sa jeg; ja, mener du DET er noe sunt, å sette seg ned og ta det med ro? Hvordan tror du helsa mi blir da?!*» Men det er også opplevelser av at andre er mer opptatt av at de skal være i aktivitet enn de er selv. Det kan bli et slags press om å være i aktivitet: «*Det er liksom et ideal at man må være aktiv. Hva gjør du, og hva fyller du dagene dine med. Det er masse spørsmål om det*». Disse sitatene viser på hver sin måte at pensjonistene også må forholde seg til andres holdninger til hvordan pensjonisttilværelsen bør tilbringes, og dette kan føles som et press.

Det som er felles for aktivitetene er at det ser ut som pensjonistene i liten grad begynner med nye aktiviteter etter at de slutter å arbeide. Det ser heller ut som om de bruker mer tid på aktiviteter de drev med tidligere. «*Jeg fikk liksom ikke gjort noe mer hjemme om jeg var på jobb eller ikke*». Flere av dem forteller om planer de har/ hadde for pensjonstiden. De har imidlertid i liten grad iverksatt disse. «*Nei, jeg har ikke fått noen nye interesser som jeg har iverksatt i hvert fall... jeg har snakka om å ta opp å lære meg et språk, men det har bare blitt med praten. Det har ikke blitt noe av...*»

En annen fellesnevner for aktivitetene er at informantene selv knytter disse opp til helse. Når de snakker om de ulike aktivitetene er det mer enn aktivitet i seg selv som betones. Det er særlig to ting som knyttes til aktivitet: 1) «det å beholde helsa» og 2) å opprettholde eller knytte nye sosiale kontakter. «*Jeg tenker stadig på det at jeg må holde meg i form så jeg har helsa...ja...for ...eh... det kan bli trist om en skal bli syk*» og «*jeg prøver å komme meg ut på tur litt mer regelmessig, og jeg må holde meg i aktivitet og passe litt på hva jeg putter i*

munnen». «Man gjør det beste for at man skal ha god helse. Det setter ikke så mye begrensninger for folk når en kan være med på det man har lyst til å være med på» sier en av informantene.

Intervjupersonene snakker lite om sykdom når de spørres om sin helse. De er mer opptatt av det de klarer sånn de er nå. Dette henger godt sammen med definisjonen av helse som en ressurs, som er en av hjørnesteinene i helsefremmende arbeid. Når respondentene snakker om helse og aktiviteter, synes det som om det er i et tosidig perspektiv: de driver med noe aktivitet for å «beholde helsa», i betydningen av å ikke bli syk. Men de vurderer også helse som noe de trenger for å kunne opprettholde de aktivitetene de bedriver.

«Nå er det bare mandag. Før var det mandag, onsdag og lørdag. Men nå er det mer for å være sammen og....så nå har vi en liten løpegjeng, en litt større gå/løpe gjeng og en enda større gågjeng og etter hvert skal vi få en sånn gåstolgjeng \*ler\*. Det fleiper vi med. Dette sitatet viser både det sosiale som viktig for aktiviteten, og også det fysiske ved å holde kroppen i form. Det kan også være interessant å merke seg at aktiviteten har minsket fra 3 ganger per uke til en gang per uke, uten at dette vektlegges av respondenten. Han er i mye fysisk aktivitet fremdeles, så han er i høyeste grad aktiv, men nedtoningen av møtehyppigheten kan også være en fornuftig tilpasningsstrategi. I stedet for å se på at han nå trener 2 ganger mindre per uke med løpegjengen, er han tilfreds med at han fortsatt trener.

Aktivitetene dreier seg også om frivillig arbeid, men ikke i særlig stor grad. Noen jobber frivillig i form av å hjelpe til på eldresenter, guide turister eller i generelt dugnadsarbeid. Andre er engasjert i styrer i foreninger, menighetsarbeid eller politikk. Det å hjelpe barn og barnebarn er gjennomgående en aktivitet de bruker en del tid på. Det fremkommer også en viss skepsis til å involvere seg for mye i organisert, frivillig arbeid: «Og du ser på disse frivilligsentralene som «spiser opp» alle pensjonistene. Hehe \*ler\* i gåseøyne da... gjør de det...og det ER jo en del pensjonister som er ensomme, og hvis du er det, er det kjempefint at det finnes fora der man kan komme og jobbe sammen med andre, ikke sant . Men jeg har ikke følt på noe ensomhetsfølelse, her».

«Det var da jeg startet å jobbe igjen, to dager i uka». Det fortelles også om fortsatt lønnet arbeid at de hadde gått av med pensjon. «Når jeg var 70 år, så sluttet jeg i min faste stilling og fikk vanlig pensjon, og så tok jeg ekstravakter». Det dreier seg om videre jobb på eget arbeidssted, men også d andre virksomheter, som tilkallingsvikarer eller i mer permanente stillinger. Økonomi blir nevnt som faktor, men det ser ut som om det å være nyttig, opprettholde struktur og holde kontakt med kollegaer og fagmiljø er de viktigste grunnene for å fortsette i lønnet arbeid. Å arbeide på denne måten oppleves som positivt: «Ja, så da jobbet jeg 2 dager i uka, 3 til 4 timer hver dag. Sånn formiddagsjobb. Det var så behagelig at du aner det ikke \*ler\*»

### 5.3.2 Å opprettholde og skape nye nettverk:

«Jeg savner i grunnen kollegaene og ja.. .det fellesskapet vi hadde» og «Jeg savner kontakten med kollegaene.....det å høre til i et fagmiljø». Her beskrives savnet etter kolleganettverket. Kontakten med disse opprettholdes i varierende grad.: «Ja, og vi har hatt et par samlinger med gamle kollegaer fra skolen, sånn et par ganger i måneden» eller «Vi møtes en gang i måneden til ost og kjeks og vin...og det er tidligere kollegaer.». Ikke alle opplever at behovet for kollegakontakt dekkes tilstrekkelig. «...men den lille kontakten som var har alltid vært positiv og hyggelig når det gjelder de nærmeste kollegene» og «Ja, litt kontakt har jeg med kollegaer, men ikke mye...nei...men de har liksom nok med sitt, ikke sant?». Det er også eksempler der man ikke føler behov for denne kontakten: «Nei, jeg har ikke kontakt med kollegaer og jeg har ikke noe behov for det». Dette kan skyldes forhold på arbeidsstedet, gjerne kombinert med tilgang på andre velfungerende nettverk.

Det blir i liten grad beskrevet at man har aktivt forsøkt å utvide sitt nettverk etter pensjoneringen. Alle de intervjuede bor sammen med partner, og har kanskje mindre behov for nettverk utenfor hjemmet.

Informantene er i varierende grad aktive på sosiale medier. De bruker mest Facebook til dette. En bruker dette aktivt som et ekstra nettverk: «..jeg har lest litt om det, om pensjonister og

*eldre og Facebook og sånn, og da har man et nettverk der, om man er litt ensom. Det er det og... rent personlig har jeg fått kontakt med noen som jeg ikke har sett på mange år, både slekt og de jeg vokste opp sammen med og nå har vi startet Facebookgruppe for vennene fra studietida». På den andre siden beskrives det også sterk motstand mot dette mediet. «men Facebook det fikser jeg ikke... altså og det har noe, med vilje å gjøre, noe med den mentale motstanden mot å blottlegge seg til enhver tid for andre. Hvorfor skal jeg fortelle hele verden om alt jeg tenker og føler?!» Dette beskriver kanskje også et generasjonsskifte når det gjelder denne typen nettverk, og det kan tenkes at dette blir en viktigere arena for støttende nettverk i fremtiden.*

### **5.3.3 Å akseptere**

*«Man må erkjenne at det er en tid for alt». Flere av informantene beskriver en slags aksept av situasjonen og hvor de er livet som en viktig faktor for å mestre overgangen. «Og når jeg nå ser på kalenderen så står det alderdom. Og den kan jeg ikke prøve å endre på. Det er som det er. Det er livets vilkår». De bruker også aktive mestringsstrategier for å tilpasse seg «jeg kompenserte med å gripe fatt i alle de tingene som jeg kunne gripe fatt i sjøl» og «Ja, det er noe med å forsøke å gjøre noe med det man kan gjøre noe med. Og så erkjenne at det er en del ting som man ikke får forandret».*

## 6.0 DISKUSJON

Problemstillingen for denne oppgaven er altså: Hvordan finner personer med høyt arbeidsengasjement mening i overgangen mellom arbeidsliv og pensjon? Meningen sees altså som et samspill mellom det de opplever i overgangen og hvordan de håndterer dette.

Materialet mitt viser at opplevelsen er tvetydig og kjennetegnes av glede og savn. Gleden er knyttet til følelsen av frihet, nye muligheter og drømmer om egen utfoldelse i fremtiden. Savnet er knyttet til manglende følelse av å være nyttig, bortfall av struktur i hverdagen og savn etter kollegaer. I tillegg er opplevelsen av annerkjennelse, eller mangel på denne, med på å prege opplevelsen av overgangen i positiv eller negativ retning.

Disse opplevelsene ser ut til å ligge til grunn for handlingene i overgangen, altså hvordan de håndterer overgangen. De bedriver aktiviteter av ulik karakter for å håndtere savnet etter struktur og å være nyttige. I tillegg søker de å skape og opprettholde nettverk på ulike arenaer, som erstatning for kontakt med kollegaer. I tillegg håndterer de disse tvetydige faktorene med en aktiv prosess som ender med akseptering som resultat.

De jeg har snakket med mestrer altså overgangen ved å håndtere opplevelsene sine. De håndterer opplevelsene sine på en slik måte at de finner mening i situasjonen. Et kjennetegn ved utvalget i denne oppgaven er at de har vært aktive, engasjerte arbeidstakere helt frem til pensjoneringstidspunktet. Dette arbeidsengasjementet kan sees på som en ressurs i møtet med livsfaseovergangen fra arbeidsliv til pensjon.

Videre vil jeg her diskutere hvordan mine funn beskriver overgangsfasen i lys av teori om livsfaser. Deretter vil jeg se på arbeidsengasjement som en ressurs for å finne mening i overgangen. Jeg vil også se på dette i relasjon til «motstandsressursene» i Antonovskys teori om «opplevelse av sammenheng» (Antonovsky, 1979). Videre vil jeg se på hvordan

opplevelser og håndteringer i overgangsfasen kan sees på i sammenheng med teorier fra sosialgerontologisk perspektiv. Til slutt vil jeg diskutere pensjonsovergangen mer i samfunnsperspektiv, med fokus på «potensialet i pensjonistene med høyt arbeidsengasjement».

## 6.1 Overgang – vekst, stabilitet eller tilbakegang?

Livet har sine faser, og overgangen til pensjon er en av disse. Det spesielle med informantene i dette utvalget, er at de var aktive, engasjerte arbeidstakere helt frem til pensjoneringstidspunktet. De beskriver høyt engasjement og dyptfølt glede over arbeidet de har hatt. De har erfart flere livsfaseoverganger, og kommet seg gjennom disse på en måte som gjør at de har beholdt engasjement og en aktiv holdning. Dette preger også hvordan de møter overgangen til pensjon. Dette stemmer godt med teori om livsløp (Thorsen, 1998). Livsløpet består av livsfaser med overganger til nye roller, statuser eller posisjoner. Mestringen av disse, bidrar til erfaringer som man tar med seg i møte med neste overgang. Mestringen er også påvirket av i hvilken grad overgangen er under egen kontroll, at den er vanlig og at den kommer på en forventet tid i livet. Alle disse faktorene beskrives av mine informanter i forhold til pensjonsovergangen, men når det gjelder kontroll er denne varierende.

Når man ikke har hatt kontroll over selve pensjonstidspunktet, har det vært utfordrende i begynnelsen av pensjonsprosessen, og opplevelsene har vært mer preget av sorg, følelse av overflødighet, savn etter jobb og kollegaer og så videre. Dette stemmer med forskning på feltet (Calvo et al., 2007; De Vaus et al., 2007; Kloep & Hendry, 2006) som viser at kontroll over egen pensjonsprosess er en viktig faktor for å mestre overgangen slik at den ikke påvirker negativt på helsen. Det er her viktig å ha i minne at mine informanter er i en særstilling på grunn av sitt arbeidsengasjement. En av faktorene som bygger opp under arbeidsengasjement er autonomi og kontroll over eget arbeid, og man kan tenke seg at det har mine informanter hatt i arbeidslivet. Når de da opplever å miste kontroll over den siste delen, kan overgangen oppleves spesielt vanskelig for disse. Dette beskrives spesielt i den første fasen av pensjonsovergangen.

Jeg finner for øvrig ingen fastlagte fasestruktur hos mine informanter, slik tidligere forskning beskriver (Atchley, 1977; Kim & Moen, 2002) I stedet for en lineær prosess som begynner med hvetebrødsdager, og etter en nedgangsfase avløses av en reorienteringsfase, virker det som om det er en stadig veksling mellom disse fasene. Pensjonistene klarer heller ikke selv å se at det har vært noen spesifikke faser, når de blir bedt om å beskrive dette. Det kan ha sammenheng med at startpunktet har vært ulikt. Der noen har gått inn i pensjonen til dels uvillig og med negativt fortegn, har andre gått inn i en selvvalgt overgang med nye planer. I tillegg har kanskje pensjonistene i denne undersøkelsen hatt muligheten til mer fleksibel overgang enn de hadde da Atcheley beskrev fenomenet for første gang i på syttitallet. I boken «Aldring og samfunn» (Daatland & Solem, 2011) lanseres det også en hypotese om at man i nyere forskning vil finne mindre tegn til faser i tilpasningen, hvilket mine funn understøtter. I lys av dette, kan det kanskje være på tide på legge mindre vekt på fasetankegangen i pensjoneringsprosessen.

Lundes figur (fig.1) har en fremstilling som korresponderer bedre med mine funn, fordi alle faseovergangene kan føre til vekst, stagnasjon eller tilbakegang. I mitt materiale finner jeg ingen som har tilbakegang fra senkarriere, slik figuren beskriver. Det er heller funn som indikerer vekst i senkarrieren. Dette alternativet har ikke originalfiguren tatt med.

Hovedlinjen i Lundes figur går for alle vertikalt nedover ved 4. overgang. I mitt materiale er det ikke alle som får dette fallet i det hele tatt; de fortsetter videre i vedlikeholdsfasen. Også der den vertikale kurven følges, skjer det etter hvert vekst, slik at man tangerer og kanskje vokser videre over vedlikeholdslinjen. Denne ulikheten viser også det spesielle med mine informanter og det tydeliggjør potensialet i disse pensjonistene. De opplever vekst eller opprettholdelse i arbeidslivet helt inn til overgangen og kan også fortsette denne kurven etter pensjoneringsprosessen. Dette kan være et viktig perspektiv, slik at den siste fasen av arbeidslivet tilrettelegges for vekst istedenfor tilbakegang.

Da jeg gikk inn i arbeidet med denne studien, hadde jeg en oppfatning om at pensjonister innenfor den gruppen jeg valgte å studere, ville ha en sterk rolletilknytning til yrket sitt og at løsrivelsen fra denne kunne føre til en utfordrende pensjoneringsprosess. Rolleteori (Daatland & Solem, 2011; Grimen, 2003) var derfor en vinkling jeg trodde kunne beskrive utfordringer i overgangen. Selv om mine funn ikke understøtter dette, har jeg valgt å beholde denne teorien.



Mine funn viser nemlig at informantene stort sett fremdeles identifiserer seg sterkt med yrket sitt. Likevel ser ikke dette ut til å være av stor betydning for opplevelsen av overgangen. Det ser heller ut som om den sorgen de opplever i overgangen er knyttet til savnet av struktur i hverdagen, følelsen av nytte og kontakt med kollegaer. De tar altså med seg en sterk yrkesidentitet inn i overgangen, og i stedet for å sørge over tapet av denne, bruker de denne rollen som bidrag inn i å definere hvilken rolle de har som pensjonist. På denne måten er de «pensjonert lærer eller pensjonert lege» mer enn de er «pensjonist». Dette kan sees som et uttrykk for en sterkere individualisering av pensjonistrollen. Det er ikke lenger like klart hvordan man skal handle i lys av «rollen som pensjonist», man har større grad av individuelt handlingsrom innenfor dette rollebegrepet.

## **6.2 Opplevelse av sammenheng: arbeidsengasjement som motstandsressurs**

Det jeg har funnet i arbeidet med denne oppgaven er at pensjonsovergangen er preget av tvetydige opplevelser. Totalbildet er likevel at informantene har mestret overgangen. De beskriver en aksept av situasjonen sin, og de forteller om en tilværelse de trives i. En forklaringsmodell jeg etter hvert fant beskriver dette, er Antonovskys teori om «opplevelse av sammenheng». Pensjoneringsprosessen er en av hendelsene de fleste møter på i livet. Opplevelsen og håndteringen av denne er avhengig av de individuelle erfaringene enhver har med seg fra livet. Opplevelse av sammenheng beskrives som «individets disposisjonelle orientering til hendelser en møter i livet» (Antonovsky, 2000). Det mine informanter har til felles er at de møter samme livsfaseovergang. I tillegg har de arbeidsengasjement som fellesfaktor. Min tolkning er at arbeidsengasjementet i seg selv, er en variabel i overgangsfasen. Jeg vil videre forsøke å redegjøre for at arbeidsengasjement fungerer som en motstandsressurs i møte med pensjoneringsfasen for min gruppe informanter.

Generelle motstandsressurser, per definisjon, «skaper livsopplevelser karakterisert ved indre sammenheng, medbestemmelse og balanse mellom over- og underbelastning». (Antonovsky, 2000). Arbeidsengasjement kan karakteriseres ved alle disse faktorene. Et trekk ved arbeidsengasjement er at man på et nivå kan identifisere seg med arbeidet man gjør. Kall er et begrep som brukes i forbindelse med dette, og som også kan defineres som en «indre

sammenheng», slik Antonovsky beskriver som en motstandsfaktor. Mine funn viser at pensjonistene i høyeste grad har identifisert seg med arbeidet sitt.

Medbestemmelse henger også sammen opparbeiding av motstandsressurser. En tydelig forskjell på opplevelsen av overgangen hos mine informanter er nettopp skillet mellom de som har fått bestemme over eget pensjonstidspunkt og -forløp og de som ikke har hatt muligheten til dette. Utover dette har jeg ikke kartlagt i hvilken grad de føler de har hatt medbestemmelse i arbeidet forutfor pensjoneringen. Medbestemmelse er imidlertid en av de organisatoriske faktorene som bygger opp under arbeidsengasjement (Brøgger & Salomon, 2013). Dette tyder på at de som slutter av som «aktive og engasjerte», kan ha hatt denne faktoren tilstede i arbeidslivet sitt.

Det tredje elementet i hva som kjennetegner motstandsressurser er balansen mellom over og underbelastning. Dette er også gjeldende for arbeidsengasjement. For å unngå for høy belastning, må det være en balanse mellom krav og kontroll i arbeidet (Karasek & Theorell, 1990). I tillegg virker arbeidsglede som en positiv aksellerator som gjør at arbeidsengasjement som helhet er en balanse mellom over- og underbelastning.

De tre elementene over er med på å plassere arbeidsengasjement inn som en motstandsressurs, som er med på å styrke opplevelsen av sammenheng. Ved å se på arbeidsengasjement som en motstandsressurs i møte med livsopplevelser, kan arbeidsengasjement i seg selv være med på å styrke «opplevelsen av sammenheng» hos informantene i mitt utvalg. Dette bygger opp under totalinntrykket av at disse pensjonistene mestrer overgangen på en positiv måte.

Antonovsky beskriver imidlertid også at man befinner seg på et kontinuum når det gjelder tilstedeværelsen av motstandsressursene. Det gjelder for eksempel, økonomi, nettverk, kulturell stabilitet og «jeg-styrke». Dersom man er høyt på kontinuumet på flere av disse, mener han at ens livsopplevelser sannsynligvis også vil føre til sterkere opplevelse av sammenheng (Antonovsky, 2000). Informantene i min studie har arbeidsengasjementet felles, men de befinner seg nok generelt høyt oppe på kontinuumet for flere av de andre

motstandsressursene også. Hvor på kontinuumet de befinner seg med tanke på andre motstandsressurser er altså ikke kartlagt i denne studien, men vil kunne spille en rolle i forhold til hvor mye arbeidsengasjementet er drivende som motstandsressurs.

### 6.3 Mening gjennom aktiviteter

Mine funn viser at informantene vektla aktivitet som svært viktig for håndteringen pensjonsovergangen. I sitatene som vist tidligere i oppgaven, snakker de om aktiviteter som viktig i seg selv. Det virker underordnet av hvilken art aktiviteten er. Aktivitetsteorien (Daatland & Solem, 2011) har et makroperspektiv på aldring. Den har fokus på at samfunnet bør legge til rette for at eldre skal kunne være aktive deltakere. Dette synet finner vi igjen i grunntanken i «active ageing» (WHO, 2002). De tidligere arbeidsengasjerte pensjonistene i mitt materiale, beskriver aktivitet nærmest som et ideal, et mål i seg selv, utover aktivitetens innhold. De fremhever ikke hvile som et gode i pensjoneringen. Dette kan være spesifikt for de engasjerte arbeidstakerne, de jeg har intervjuet. Samtidig stemmer det overens med funn i rapporten fra Statens Seniorråd (Leveraas, 2013), om at hos personer over 50 år er mindre enig i at «pensjonister fortjener å trekke seg tilbake og nyte livet» enn de yngre som svarte i undersøkelsen.

Jeg er usikker på hvordan forholdet mellom individets indre drivkraft og samfunnets idealer om aktivitet er i mitt materiale. I lys av kontinuitetsteorien er fokuset på å opprettholde sin livsutfoldelse og aktivitet individdrevet. Det er et klart individfokus hos de arbeidsengasjerte pensjonistene når de snakker om aktivitet i relasjon til helse. De beskriver den gjensidige sammenhengen mellom aktivitet for å opprettholde helse og helse som ressurs til å være i aktivitet. Her er helse et mål ved aktiviteten, både for å kunne være aktiv og mer generelt.

Når aktivitet omtales generelt, bærer det imidlertid mer preg av at aktivitet er et ideal i seg selv. Det beskrives også en forventning til at man skal være i aktivitet, og dette kan i har preg av et slags press fra omgivelsene til å være aktiv i pensjonstilværelsen. Jeg mener at

aktivitetsteorien, og samfunnets ideal om å være aktiv, kombinert med kontinuitetsteorien og individets drivkraft til å opprettholde sin livsførsel, kan forklare det store fokus som legges på aktivitet i mine funn. Rent spesifikt er dette en måte akkurat disse pensjonistene overfører sitt engasjement fra arbeidslivet over til aktivitet på andre arenaer.

Aktiviteter kan også være et middel for å overføre den opplevelsen de hadde av nytte og mening i arbeidslivet over til andre arenaer. Dette kan dreie seg om frivillig arbeid, hjelpe familie, organisasjonsarbeide og liknende. Informantene beskriver slikt engasjement i varierende grad. Der det gjøres, har det imidlertid preg av å oppfylle behovet for å være nyttig, og dette beskrives som tilfredsstillende. Det kan også se ut til at aktiviteter, især de som dreier seg om andre ting en egen utfoldelse, kan gå på tvers av gleden de opplever over friheten, og at det derfor føles mer som press enn som meningsfylt.

#### **6.4 Arbeidslivets rolle i overgangen til pensjon**

Mine funn viser at å oppleve anerkjennelse er en del av opplevelsen i overgangsfasen. Dette knytter sammenhengen mellom arbeidslivet og pensjon. Slik jeg ser det er arbeidsplassen en setting som påvirker pensjonistene også etter de har trådt ut av den, formelt sett. Et eksempel er avslutningsmarkeringen. Når pensjonistene forteller om denne, er det noen som har til dels sterke meninger om hvor god eller mindre god den var. For de som syntes avslutningsmarkeringen var en dårlig opplevelse, ser det ut til å påvirke den første tiden av pensjonsovergangen på en negativ måte. Det ser ut som at når den formelle markeringen av deres avgang ikke var god, forsterker dette opplevelsen av ikke å bli verdsatt, å ikke få dele sin opparbeidede erfaring, tap av yrkesidentitet og andre negative følelser de har omkring pensjoneringsovergangen.

I motsatt fall ser det ut til at for de som har en positiv opplevelse av markeringen, har denne fungert som en aksellerator inn i pensjonstilværelsen, ved at de har fått anerkjennelse for sitt yrkesliv i ord og symboler. De har også fått gaver som symboliserer «nye muligheter» i pensjonstilværelsen, som samsvarer med personens egne interesser, som for eksempel idrettsutstyr eller temabøker.

En annen faktor fra arbeidslivet som har påvirket overgangen, er i hvilken grad personen selv har hatt kontroll over pensjoneringsprosessen. Dette samsvarer godt med forskning på området (Calvo et al., 2007; De Vaus et al., 2007; Kloep & Hendry, 2006; Per Erik Solem, 2012). For de som har måttet slutte på grunn av aldersgrense, har dette vært særlig fremtredende. Overgangen har i første del hos dem vært preget av et slags sinne. Det oppleves urettferdig å måtte slutte, da man selv føler man mestrer jobben like godt som tidligere. Dette får de også til dels bekreftet av andre kollegaer. For noen handler det også om å bli skjøvet ut, direkte eller indirekte, av «yngre krefter». Denne følelsen av overflødighet følger dem ut i pensjonsovergangen, og det ser ut som om det er en faktor som påvirker helsen på en negativ måte ved at det i en viss grad, i hvert fall forbigående, minsker deres evne til å mobilisere sine egne ressurser for å ta kontroll over sin egen helse.

Disse eksemplene synliggjør rollen som arbeidsplassen spiller i forhold til overgangen fra arbeidsliv til pensjon. At dette blir en utfordring skyldes kanskje antakelig lite bevissthet fra lederhold. Det er nok også naturlig med tanke på at forskning på arbeidsliv og pensjon i størst grad handler om tiden frem til pensjon, hvilke virkemidler man skal bruke for å beholde arbeidstakere i arbeid og hvilke rettigheter man har som pensjonist. Det ser ut til at det er et manglende ledd mellom avslutning av arbeidsforhold og pensjon, utover de økonomiske beregningene av hva man «sitter igjen med» i pensjon.

Når det gjelder arbeidstakeres mulighet til å planlegge sin egen pensjonsprosess, kan også arbeidslovgivningen i seg selv være et hinder for en god pensjoneringsprosess. Som beskrevet i kapittel 1 finnes det aldersgrenser for når arbeidsforholdet kan bringes til opphør, med alder i seg selv som eneste nødvendige begrunnelse. De informantene som jeg snakket med, som gikk over i pensjon på grunn av denne paragrafen, beskriver irritasjon over dette. Dette stilles særlig i kontrast til intensjonen i IA-avtalen om at «folk skal stå lenger i jobb». Arbeids- og sosialdepartementet har allerede ny formulering av §15-13a (Arbeidsmiljøloven, 2006) ute til høring, så dette kan være i endring. Et av funnene i forbindelse med en avslutning på dette grunnlagt i mitt materiale var også at kunnskapen omkring oppsigelse på grunn av alder var manglende, både hos leder og personalavdeling. Dette var også med på å øke usikkerheten og

minske kontrollen over pensjoneringsprosessen. Uavhengig av hvilken alder man ender opp med, mener jeg det er viktig at aktører med ansvar for personalarbeid ute i bedriftene har bedre kunnskap om regelverket, og forvalter dette på en riktig og konsekvent måte.

## 6.5 Potensialet i pensjonistene

Det ser ut som om det er mye potensiale i pensjonistene jeg har intervjuet, de har god helse, er aktive, og har en søken etter å være nyttige og få en viss struktur i hverdagen. Dette potensialet gir muligheter både for individ og samfunn. De som vi i går hadde tillit til i arbeidslivet og som vi lot operere oss, lage maten vår, utdanne barna våre eller pleie våre foreldre, er ikke i dag unyttige for samfunnet, selv om de nå er pensjonister. Men hvordan kan samfunnet bidra til at pensjonister får dekket behovet for å være nyttige og å ha mer struktur, samtidig som de kan beholde gleden over friheten?

Det handler altså ikke om å løse samfunnsutfordringer på bekostning av pensjonistene. Det kommer frem i min undersøkelse at frivillig arbeid kan føles som et press, og dette er ikke intensjonen. Tvert imot handler det om å bidra til at pensjonistene beholder gleden over friheten, samtidig som de opplever å være til nytte. Denne kombinasjonen vil antakelig påvirke positivt for individets helse, samtidig som det kan ivareta ulike samfunnsoppgaver. Dette er i helt i tråd med de visjonene som ligger til grunn for WHO's politiske rammeverk om «Active ageing». Der legges det opp til at dersom samfunnet legger til rette for at eldre skal være aktive deltakere på alle arenaer, vil livskvaliteten bedres samtidig som folk eldes. Dette gir positive effekter for individet, som får utnyttet sitt potensiale, samtidig som det styrker eldres plass som bidragsytere i samfunnet.

Når det gjelder mine informanter, som jo hadde innehatt et arbeidsengasjement helt frem til pensjoneringsen, hadde de i liten grad opptatt nye aktiviteter, og i enda mindre grad drev de organisert, frivillig arbeid. Dette kan skyldes den opplevelsen de hadde av «å ha gjort seg fortjent» til pensjonen, det vil si at de følte de hadde ytt sitt til samfunnet gjennom jobben sin. Men det kan også skyldes at de ikke har funnet noen arenaer som innbyr til slik jobbing. Her bør man få pensjonister i overgangsfasen i tale, for å legge til rette for et engasjement utover

egne aktiviteter inn i pensjonstilværelsen. Medvirkningsbasert forskning synes som en fruktbar vinkling på videre arbeid med dette.

## 6.6 Validitet og overførbarhet

Validitet i kvalitativ forskning kan vurderes ut i fra om metodevalget er egnet til å undersøke det man ønsker å undersøke (Kvale & Brinkmann, 2009). I stedet for å bruke ordet validitet, kan man kalle dette studiens kvalitet eller troverdighet (Thornberg & Fejes, 2009). Hvis man ikke har valgt relevante måter å undersøke et fenomen på, kan man heller ikke vente at resultatene gir gyldige svar på problemstillingen (Malterud, 2011). Gjennom denne oppgaven har jeg gjennomgående forsøkt å beskrive mitt arbeid så konkret som mulig, slik at studiens troverdighet styrkes. Alle momentene i studien, fra min forforståelse, via metodevalg, utvalg, intervjuferdigheter, analysering og så videre, er bestanddeler i studiens kvalitet. Dette er omhandlet under respektive kapitler. Videre følger det som ikke er tatt opp spesifikt i kapitlene.

En faktor som kan påvirke funnene i denne oppgaven, er at informantene i studien stort sett har jobbet i menneskeorienterte yrker. Dette ble jeg først bevisst på i analysearbeidet, og sett i ettertid burde jeg kanskje ha vært mer obs på dette ved rekrutteringen. Utvalget ble satt sammen av ulike yrker, fra ulike sektorer, men de fikk likevel tilfeldigvis et fellestrekk i at alle hadde menneskeorienterte yrker. Dette kan være med på å prege hva de fokuserer på i overgangen til pensjon. Kanskje ville andre grupper hatt mindre fokus på for eksempel nettverk eller annerkjennelse? Det kan også tenkes at arbeidstakere som jobber med mennesker finner større mening enn andre gjennom sitt arbeide? På denne måten har disse kanskje allerede en ekstra sterk meningskomponent i sitt arbeidsengasjement. Funnene må altså sees i lys av dette også.

Formålet med studien har vært å få innsikt og ny forståelse i overgangen mellom arbeidsliv og pensjon, slik den oppleves av personer med høyt arbeidsengasjement frem til pensjoneringen. Oppgaven tar altså bare for seg en liten del av alle de som gjennomgår overgangen til pensjon. Det kan være andre faktorer som preger overgangen hos andre typer arbeidstakere.

Man kan påstå at personer som fortsatt er aktive og engasjerte frem til pensjonsalder, i utgangspunktet er ressurssterke mennesker, som også har forutsetninger for å mestre overganger godt. Andre pensjonister kan ha helt andre opplevelser av overgangen. Videre forskning på andre grupper pensjonister, vil kunne gi et bedre bilde av hvordan pensjon oppleves hos disse, og bidra til å utvikle kunnskapen på dette feltet.

Overførbarhet til en bred del av befolkningen er ikke noe absolutt mål ved kvalitativ forskning. Men det er heller ikke umulig å overføre kunnskap fra denne type forskning. Generalisering handler om i hvilken utstrekning studiens resultater kan gjelde for personer, situasjoner og hendelser som ikke har inngått i studien (Thornberg & Fejes, 2009). Det er ikke et mål for denne oppgaven å kunne generalisere. Som sagt har formålet vært innsikt i overgangen slik den oppleves av informantene i mitt utvalg. Kunnskapen kan likevel være overførbar i en viss grad. Overføringsverdien ligger i at studien utdyper og supplerer kunnskapen om hvordan pensjonister opplever overgangen fra arbeidsliv til pensjon. Det er ikke sikkert at dette gjelder pensjonister generelt. Men ut fra koblingene mellom mine funn og teori om opplevelse av sammenheng, arbeidsengasjement og mening, er det grunn til å tro at resultatene også kan gjelde andre pensjonister som har vært høyt engasjert i sitt arbeide.



## 7.0 Konklusjon

I problemstillingen har jeg søkt svar på i hvilken grad personer med høyt arbeidsengasjement finner mening i overgangen mellom arbeidsliv og pensjon.

Det som er mest tydelig i mine funn er at pensjonsovergangen er en tvetydig prosess, med både savn etter det som var og glede over det som ligger foran. Meningen i overgangen hos arbeidsengasjerte pensjonister skapes i samspillet mellom de tvetydige opplevelsene og den aktive håndteringen av disse. Håndteringen er å akseptere sin nye tilværelse, og bruke aktiviteter og nettverk for å utnytte sine ressurser. Den ser også ut som om meningen de tidligere opplevde gjennom arbeidet, som del av arbeidsengasjementet, overføres til den nye tilværelsen som pensjonist. De mister altså ikke meningen, de omdefinerer meningen til en ny situasjon.

Det som forener de arbeidsengasjerte pensjonistenes opplevelser og håndteringer på en beskrivende måte er teorien om «opplevelse av sammenheng». Overgangen til pensjon ser ut til å være en livshendelse som personene i min undersøkelse finner begripelig, håndterbar og meningsfylt. Pensjonsovergangen er begripelig ved at den er forutsigbar og forståelig, den er stort sett også selvregissert. Den er håndterbar ved at de tar i bruk sine ressurser, deriblant arbeidsengasjement, for å møte krevende opplevelser som savnet etter: 1) struktur, 2) å være nyttig og 3) annerkjennelse. Overgangen er også meningsfylt, fordi de opplever at ved å engasjere seg aktivt i prosessen, blant annet gjennom aktiviteter og nettverksbygging, får de en tilværelse de trives i. På denne måten gjennomlever de arbeidsengasjerte pensjonistene i mitt materiale overgangen til pensjon på en måte som styrker deres opplevelse av sammenheng. Dette fører også til at de beveger seg oppover på helsekontinuumet.

Disse konklusjonene impliserer at hvis arbeidslivet tilrettelegger for at eldre arbeidstakere beholder sitt arbeidsengasjement helt til de avslutter sitt arbeidsliv, kan dette være med på å øke helsen hos disse arbeidstakerne og bidra til vekst i stedet for tilbakegang i overgangen mellom arbeidsliv pensjon. Det ligger også et potensiale i å mobilisere denne gruppen arbeidsengasjerte pensjonister inn på nye arenaer i samfunnet. For å få til dette, må denne

gruppen selv definere sine behov og muligheter. Det vil være fornuftig å utforske dette videre via medvirkningsbasert forskning. Dette kan føre til opplevelse av mening for den enkelte, og til at samfunnet kan nyttiggjøre seg dere ressurser for felles verdiskapning.

## Litteratur

- Aldersgrenseloven. (1956). *Lov om aldersgrenser for off. tjenestemenn*. Hentet 30.09.14, 2014, fra [www.lovdata.no](http://www.lovdata.no)
- Antonovsky, A. (1979). *Health, stress and coping: New perspectives on Mental and Physical well-being*. San Fransisco: Jossey Bass.
- Antonovsky, A. (2000). *Helbredets mysterium: at tåle stress og forblive rask* (A. Lev, Overs.). København: Hans Reitzel Forlag.
- Lov om endringer i lov om folketrygd, lov om Statens pensjonskasse og i enkelte andre pensjonslover (presiseringar mv. i samband med pensjonsreforma) (2011).
- Arbeidsmiljøloven. (2006). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv*. Hentet 30.09.14, 2014, fra [www.lovdata.no](http://www.lovdata.no)
- Atchley, R. C. (1977). *The Sociology of Retirement*. New York: Schenkman Pub. Co.
- Atchley, R. C. (1989). A Continuity Theory of Normal Aging. *The Gerontologist*, 29(2), 183-190. doi: 10.1093/geront/29.2.183
- Ausland, L. H., & Vinje, H. F. (2010). Når det tause får ord på seg: etiske overveielser i et forskningsprosjekt om nærvær. Oslo: Gyldendal akademisk, 2010. (Opptrykk.
- Brøgger, B., & Salomon, R. (2013). Å jobbe med arbeids glede - hva kan virksomheter få ut av det? En kunnskapsstatus. *AFI-rapport 6/2013*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet (AFI). (Opptrykk.
- Busch, T. (2013). *Akademisk skriving for bachelor- og masterstudenter*. Bergen: Fagbokforl.
- Calvo, E., Haverstick, K., & Sass, S. (2007). *What Makes Retirees Happier: A Gradual or 'Cold Turkey' Retirement?* Paper presentert på 9th Annual Joint Conference of the Retirement Research Consortium: "Challenges and Solutions for Retirement Security", Washington, D.C.
- Coe, N. B., & Zamorro, G. (2011). Retirement effects on health in Europe. *Journal of Health Economics*, 30(1), 77-86.
- Daatland, S. O., & Solem, P. E. (2011). *Aldring og samfunn: innføring i sosialgerontologi*. Bergen: Fagbokforl.
- Dalen, E. (2013). Norsk seniorpolitisk barometer 2013. Oslo: Senter for seniorpolitikk. (Opptrykk.
- Dave, D., Rashad, I., & Spasojevic, J. (2006). The effects of retirement on physical and mental outcomes. Cambridge: National bureau of economic research, USA. (Opptrykk.
- De Vaus, D., Wells, Y., Kendig, H., & Quine, S. (2007). Does gradual retirement have better outcomes than abrupt retirement? Results from an Australian panel study. *Ageing & Society*, 27(05), 667-682. doi: doi:10.1017/S0144686X07006228
- Erikson, E. H. (1995). *Childhood and society*. London: Vintage.
- Finansdepartementet. (1998). *Fondering av folketrygden?* Oslo: NOU 1998:10.
- Finseraas, H., Solem, P. E., & Nicolaisen, M. (2009). Pensjonering og fritidsaktiviteter. *Aldring og livsløp*, 26(3-4).
- Grimen, H. (2003). *Samfunnsvitenskapelige tenkemåter* (2. utg. utg.). Oslo: Universitetsforl.
- Halkier, B. (2010). *Fokusgrupper*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Hatland, A. (2014). *Store norske leksikon - Pensjon*. Hentet 23.okt, 2014, fra [www.snl.no/pensjon](http://www.snl.no/pensjon)
- Hilsen, A. I., Salomon, R., & Heen, H. (2011). *Seniorpolitikk - virker virkemidlene?* (Vol. 4/2010). Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Hippe, J. M., Midtsundstad, T., Seip, Å. A., Bogen, H., & Hernes, G. (2012). *"When I'm sixty-four": seniorpolitiske framtidbilder* (Vol. 2012:2). Oslo: Forskningsstiftelsen FAFO.
- Høring om endringer i arbeidsmiljølovens regler om aldersgrenser*, (2014).
- Høringsuttalelse fra Statens seniorråd om arbeidsmiljølovens aldersgrenser*, Arbeismiljøloven (2014).
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. [Article]. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. doi: 10.2307/256287
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. [New York]: Basic Books.

- Kim, J. E., & Moen, P. (2002). Retirement Transitions, Gender, and Psychological Well-Being: A Life-Course, Ecological Model. *Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences & Social, 57B*.
- Kloep, M., & Hendry, L. B. (2006). Pathways into retirement: Entry or exit? *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 79*(4).
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju* (2. utgave. utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Leveraas, I. (2013). Holdninger til eldre 2013 - En temperaturmåling på folks syn på eldre i og utenfor arbeidslivet: Statens seniorråd. (Opptrykk).
- Lunde, Å. (2000). *Voksne i arbeid, fra avvikling til utvikling*. Otta: Tiden Norsk Forlag AS.
- Malterud, K. (2011). *Kvalitative metoder i medisinsk forskning: en innføring* (3. utg. utg.). Oslo: Universitetsforl.
- NAV. (2011). *Avtalefestet pensjon (AFP) i privat sektor med uttak fra 1.1.2011 eller senere*. Hentet 23. okt, 2014, fra [www.nav.no](http://www.nav.no)
- Nilsen, V. (2012). *Analyse i kvalitative studier. Den skrivende forskeren* (2nd. utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Nortvedt, P., & Grimen, H. (2004). *Sensibilitet og refleksjon : filosofi og vitenskapsteori for helsefag*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- NSD. (2013). *Meldeskjema - Personvernombudet for forskning*. Hentet 17. oktober, 2013, fra <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/>
- Ose, S., Dyrstad, K., Slettebakk, R., Lippestad, J., Mandal, R., Brattlid, I., & Jensberg, H. (2013). Evaluering av IA-avtalen (2010-2013) (s. 348s). Trondheim: SINTEF. (Opptrykk).
- Postholm, M. B. (2010). *Kvalitativ metode: en innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kasusstudier*. Universitetsforl., Oslo.
- Robinson, O., Demetre, J., & Corney, R. (2011). The variable experiences of becoming retired and seeking retirement guidance: a qualitative thematic analysis. *British journal of Guidance and Counselling, 39*(3), 239-258.
- Skjervheim, H. (2001). Deltakar og tilskodar *Deltakar og tilskodar og andre essays*. Oslo: Aschehoug
- Solem, P. E. (2012). Endring i husarbeid, fritidsaktiviteter og frivillig arbeid etter yrkesavgang. *Tidsskrift for velferdsforskning,, 15*(3), 207-222.
- Solem, P. E. (2012). *Ny kunnskap om aldring og arbeid* (Vol. 6/12). Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.
- Solem, P. E. (2014, 27.01.2014). [Mailkorrespondanse].
- Stein, C., & Moritz, I. (1999). A life course perspective of maintaining independence in older age. Geneva: World Health Organisation. (Opptrykk).
- Thommessen, A. (2011). Aldersgrenser i norsk lovgivning. Hentet fra <http://seniorpolitikk.no/fakta/arbeid/aldersgrenser-i-norsk-lovgivning>
- Thornberg, R., & Fejes, A. (2009). Kvalitet og generaliserbarhet i kvalitative studier. I R. Thornberg & A. Fejes (Red.), *Handbok i kvalitativ analys* (3rd. utg.). Stockholm: Liber AB
- Thorsen, K. (1998). *Kjønn, livsløp og alderdom: en studie av livshistorier, selvbilder og modernitet?* Bergen: Fagbokforl.
- Thorsen, K. (2005). *Nye tider, nye livsløp, nye eldre?: utfordringer ved aldring i en ny tid : Norsk selskap for aldersforskning 50 år* (Vol. [13]). Oslo: Selskapet.
- Vinje, H. F. (2007). *Thriving despite adversity: Job engagement and self-care among community nurses*. Bergen: University of Bergen.
- Weiss, R. S. (2005). *The experience of retirement*. Ithaca, N.Y.: ILR Press.
- Westerlund, H., Kivimäki, M., Singh-Manoux, A., Melchior, M., Ferrie, J. E., Pentti, J., . . . Vahtera, J. (2009). Self-rated health before and after retirement in France (GAZEL): a cohort study. *The Lancet, 374*(9705), 1889-1896.
- WHO. (1948). *Constitution of World Health Organization*. Geneva World Health Organisation.
- WHO. (1986). *Ottawa Charter for Health promotion*. Geneva: World Health Organisation. Hentet fra [www.who.int](http://www.who.int)

WHO. (1998). *Health promotion Glossary*. Geneva: World Health Organisation.

WHO. (2002). *Active ageing: A Policy framework*. Madrid: The Second United Nations World Assembly on Ageing, Madrid, Spain, 2002. (Opptrykk.

## **Vedlegg**

**Vedlegg 1: Informasjonsskriv om studien**

**Vedlegg 2: Temaguide for intervjuet**

**Vedlegg 3: Søknad NSD**

**Vedlegg 4: Kvittering NSD**

## Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet

### *Fra arbeidstaker til pensjonist: Hvordan oppleves overgangen?*

#### **Bakgrunn og formål**

Studien er basis for en mastergradsoppgave i «Helsefremmende arbeid» ved Høgskolen i Vestfold. Målet med studien er å få kunnskap om hvordan overgangsfasen mellom arbeidsliv og pensjon oppleves, spesielt hos personer som har vært aktive arbeidstakere helt frem til pensjonstidspunktet. Vi ønsker å lære mer om hvordan «nye» pensjonister mestrer overgangen til en ny livsfase med de muligheter og utfordringer den medbringer.

Vi søker intervjupersoner som har gått av med pensjon innenfor de tre siste årene, og som deltok aktivt i arbeidslivet frem til pensjonsavgangen. Vi tenker at du som er i denne gruppen har nyttig informasjon for å besvare vår problemstilling. For å få kontakt med aktuelle personer brukes «snowballsampling», dvs rekruttering via utvidet nettverk.

Dersom du ønsker å delta i studien, tar du kontakt med Anita Klepaker Hansen på tlf 98840319 eller på mail: [Anita.Klepaker.Hansen@gmail.com](mailto:Anita.Klepaker.Hansen@gmail.com)

#### **Hva innebærer deltakelse i studien?**

Deltakelse i studien innebærer at vi avtaler tid for et intervju med varighet på ca 1 time. Du velger selv om jeg kommer hjem til deg eller om vi møtes et annet sted. Spørsmålene i intervjuet vil omhandle tidligere erfaringer fra arbeidslivet, familie/nettverk, overgangen til pensjonstilværelsen og hvordan du opplever tilværelsen nå. Intervjuene vil spilles inn opp på lydbånd og deretter omarbeides til tekstmateriale. Dersom vi ønsker å sitere noe fra intervjuet med deg, vil vi ta kontakt med deg for å sikre at vi har rett forståelse av meningen.

#### **Hva skjer med informasjonen om deg?**

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Personopplysninger vil bli oppbevart på sikret måte, og kun student og veileder vil ha tilgang på navnelister. Personopplysninger oppbevares adskilt fra opplysninger som samles inn i intervjuene, slik at disse ikke skal kunne spores av uvedkommende.

Du skal ikke kunne gjenkjennes i publiseringen av oppgaven,

Prosjektet skal etter planen avsluttes innen 1. desember 2014. Ved publisering av oppgaven vil personopplysninger slettes slik at datamaterialet er helt anonymisert.

Studien er godkjent av Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste.

## Frivillig deltakelse

Det er selvsagt frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg, vil alle opplysninger om deg bli slettet

Dersom du har ytterligere spørsmål er du også velkommen til å kontakte min veileder, førstelektor ved Høgskolen i Buskerud og Vestfold, Liv Hanson Ausland på telefon 33031291 eller mail: [Liv.H.Ausland@hbv.no](mailto:Liv.H.Ausland@hbv.no)

Med vennlig hilsen

Anita Klepaker Hansen  
Masterstudent Helsefremmende arbeid  
Høgskolen i Buskerud og Vestfold  
Telefon: 98840319  
Mail: Anita.Klepaker.Hansen@gmail.com

---

## Samtykke til deltakelse i studien

### «Fra arbeidstaker til pensjonist»: Hvordan oppleves overgangen?

Jeg har mottatt informasjon om studien, og er villig til å delta

---

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

*Svarslipp signeres og leveres når intervjuet skal gjennomføres.*



### Tematisk intervjuguide

1. Livet her og nå (som pensjonist)
  - Hvordan har du det nå?  
(betraktninger omkring livet generelt og pensjonstilværelsen spesielt, selvopplevd helse)
  
2. Forhistorie/erfaringer i arbeidslivet:
  - Hva gjorde du før du gikk av med pensjon? Hva likte du best med jobben? Trivdes du?  
  
(Utdannelse, karriere, ansvar, har de tidligere byttet/mistet jobben?)
  
3. Overgangen til pensjonstilværelsen?
  - Hvordan var overgangen når du sluttet å arbeide?  
(gradvis/brå pensjonering, følelser omkring avslutningen, fortsatt kontakt med arbeidsplassen? )
  
4. Tilpasninger til pensjonstilværelsen
  - Hva gjorde du når du ble pensjonist?  
(mestringsstrategier, praktisk tilpasning i hverdagen, aktiviteter/gjøremål)
  
5. Nettverk:
  - Hva slags nettverk har du?  
  
(Familie, vennekrets, kontakt med tidligere kollegaer?)



Harald Hårfagres gate 29  
N-5007 Bergen  
Norway  
Tel: +47-55 58 21 17  
Fax: +47-55 58 96 50  
nsd@nsd.uib.no  
www.nsd.uib.no  
Org.nr. 985 321 884

Liv Hanson Ausland

Institutt for helsefremmende arbeid Høgskolen i Buskerud og Vestfold

Postboks 2243

3103 TØNSBERG

Vår dato: 17.03.2014

Vår ref: 37696 / 4 / LB

Deres dato:

Deres ref:

#### TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 17.02.2014. Meldingen gjelder prosjektet:

37696	<i>Fra arbeidstaker til pensjonist: Hvordan oppleves overgangen?</i>
Behandlingsansvarlig	<i>Høgskolen i Buskerud og Vestfold, ved institusjonens øverste leder</i>
Daglig ansvarlig	<i>Liv Hanson Ausland</i>
Student	<i>Anita Klepaker Hansen</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredstiller kravene i personopplysningsloven.

Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 01.12.2014, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Katrine Utaaker Segadal

Lene Christine M. Brand

